

Overenskomst

mellem

Foreningen af Yngre Læger/Hjálparlæknafelag Føroya

og

Fíggjarmálaráðið 2017

Indhold

I. Overenskomstens område m.v.	3
§ 1. Overenskomstens område	3
§ 2. Ansættelse.....	3
§ 3. Arbejdsområde.....	3
§ 4. Stillingernes art	4
II. Løn m.v.	6
§ 5. Løn	6
§ 6. Tillæg	6
§ 7. Anciennitet.....	8
§ 8. Pension.....	8
§ 9. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag.....	9
§ 10. Funktion i højere stilling	9
III. Arbejdstid, Vagt, Fridage m.v.	9
§ 11. Arbejdstilrettelæggelse.....	9
§ 12. Arbejdstid.....	10
§ 13. Normaltjeneste på tjenestestedet	11
§ 14. Vagt på tjenestestedet.....	11
§ 15. Tjeneste med efterfølgende vagt uden for tjenestestedet	12
§ 16. Øvrige arbejdstilrettelæggelsesforhold	13
§ 17. Ekstraordinære tilkald	14
§ 18. Holddriftstillæg m.v.	14
§ 19. Overarbejde.....	15
§ 20. Frihed, erstatningsfrihed og helligdage.....	15
§ 21. Hviletid og fridøgn.....	16
§ 22. Patienttransport	17
IV. Øvrige Ansættelsesvilkår	17
§ 23. Deltidsansættelse.....	17
§ 24. Attestudstedelse	17
§ 25. Ferie	18
§ 26. Tjenestefrihed og efteruddannelse	19
§ 27. Befordringsgodtgørelse og godtgørelse for udgifter ved tjenesterejser.....	20
§ 28. Vikariat	20
§ 29. Bibeskæftigelse	21
§ 30. Vagtværelse.....	21
§ 31. Naturalydelser	21
§ 32. Forsikring og patienttransporter	21
§ 33. Løn under sygdom	21
§ 34. Graviditet, barsel og adoption	22
§ 35. Barns 1. sygedag	23
§ 36. Boligforhold.....	23
§ 37. Værnepligt	23
§ 38. Efterløn	24
§ 39. Faste voldgiftsret og forligsinstitution	24
§ 40. Fagforeningsarbejde.....	24
§ 41. Seniorordning.....	24
§ 42. Opsigelse og afskedigelse	25
§ 43. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	27

I. Overenskomstens område m.v.

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter:

Reservelæger, 1. reservelæger, praksisreservelæger og afdelingslæger inden for Heilsumálaráðið.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

- a) tjenestemænd,
- b) pensionerede tjenestemænd fra:
 - a) staten, folkeskolen og folkekirken,
 - b) (amts)kommuner,
 - c) offentligt finansierede eller koncessionerede virksomheder,
- d) andre, der oppebærer understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag, samt

§ 2. Ansættelse

Ansættelse finder sted ved Heilsumálaráðið med tjeneste indtil videre ved en sygehusafdeling/et område/et sygehus eller lignende sygdomsbehandlende institution.

Stk. 2. For læger gælder *Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet* (Løgtingslóg nr. 20 frá 8. Mai 2008).

§ 3. Arbejdsområde

Læger er forpligtet til at udføre det lægearbejde, der er henlagt til den sygehusafdeling/det område/det sygehus eller lignende sygdomsbehandlende institution, hvor de er ansat, efter bestemmelse af vedkommende overlæge.

Efter godkendelse af Heilsumálaráðið og Foreningen af Yngre Læger kan der, hvor det efter lokal drøftelse findes hensigtsmæssigt, etableres fælles tjeneste ved flere afdelinger.

Der vil især blive lagt vægt på de uddannelsesmæssige aspekter og på arbejdsbelastningen.

Stk. 2. Arbejdet tilrettelægges under iagttagelse af arbejdsstedets behov, således at den enkelte læge under hensyn til sin forudgående og løbende uddannelse får adgang til at deltage i alt forefaldende lægearbejde, herunder klinisk videnskabeligt arbejde, som ikke ifølge opslag er knyttet til specielle stillinger. Læger bør kun pålægges arbejde, som normalt udføres af læger, og ikke arbejde, som normalt udføres af ikke-lægeligt personale.

Stk. 3. Læger er som del af det normale lægearbejde forpligtet til at undervise ved uddannelse af andre personalegrupper. Undervisningen, inklusive forberedelsestid jf. AC's undervisningsaftale, medregnes i arbejdstiden. Der kan ikke pålægges undervisningsmæssige opgaver, som ikke kræver lægelig viden.

Stk. 4. Praksisreservelægen er forpligtet til efter bestemmelse af den alment praktiserende læge at udføre lægearbejde inden for den praktiserende læges arbejdsområde.

Såfremt praksisreservelægen på grund af en denne utilregnelig årsag ikke har mulighed for at forrette tjeneste hos den alment praktiserende læge (f.eks. som følge af den praktiserende læges sygdom, ferie o.lign.), skal praksisreservelægen øjeblikkelig rette henvendelse til videreuddannelsesudvalget. Såfremt praksisreservelægens tilknytning til en praksis ophæves som følge af en praksisreservelægen utilregnelig årsag, overflyttes praksisreservelægen til en anden tutorlæge i den resterende del af uddannelsesperioden eller, hvis dette ikke er muligt, til et af Heilsumálaráðsins sygehusafdelinger.

§ 4. Stillingernes art

Klassificerede stillinger

Læger, der er under uddannelse til speciallæge, jf. Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 660 af den 10. august 2003, kan ansættes som:

- a) Reservelæge/praksisreservelæge/l. reservelæge i blokansættelse.
Ved blokansættelse forstås, at en læge som led i turnusuddannelsen eller speciallægeuddannelsen gør tjeneste i flere enkeltstillingsklassificerede stillinger efter hinanden på/hos flere afdelinger/almen praksis/sygehuse/arbejdsgivere.
Ansættelse sker i et og samme ansættelsesforhold.
- b) Reservelæge i introduktionsstilling, supplerende stilling og undervisningsstilling.
Ansættelsens varighed svarer til kravene i uddannelsesbestemmelserne.
- c) 1. reservelæge.
Ansættelsens varighed svarer til kravene i uddannelsesbestemmelserne.
Ansættelsen kan efter ansøgning forlænges i op til 6 måneder.

Stk. 2. Ikke-klassificerede stillinger

Ansættelse af læger i ikke-klassificerede stillinger sker som:

- a) Reservelæge
Ansættelse sker for 1 år. Ansættelse kan efter ansøgning forlænges yderligere i indtil 2 år uden opslag til i alt 3 år.

- b) 1. reservelæge
Ansættelse sker for 5 år
- c) Klinisk assistent.
Ansættelse sker for minimum 1 år med adgang til forlængelse i 1 år ad gangen i indtil 4 år.
 - 1) Kliniske assistenter er ansat med tjeneste ved et sygehus. Kliniske assistenter er forpligtet til efter bestemmelse af afdelingens ledende overlæge at udføre det lægearbejde, der er henlagt til den afdeling, hvor de er ansat, under hensyntagen til udførelsen af forskningsopgaver.
 - 2) Kliniske assistenter på sygehusafdelinger varetager primært forskningsopgaver under vejledning af en overlæge på afdelingen, en klinisk professor eller en anden udpeget kvalificeret person.
 - 3) Som klinisk assistent, der laver ph.d., gælder det samtidig, at universitetet udpeger en hovedvejleder, som har ansvaret for den samlede ph.d.-uddannelse. Hovedvejlederen skal være anerkendt forsker inden for det relevante fagområde.
 - 4) Du kan som klinisk assistent ikke blive pålagt arbejde på andre institutioner end ansættelsesmyndighedens.

Stk. 3. Faste Stillinger

- a) Afdelingslæger
Ansættelsen er tidsubegrænset
Som afdelingslæge kan ansættes læger, der af Sundhedsstyrelsen har fået meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge, jf. Sundhedsministeriets bekendtgørelse om uddannelse af speciallæger. Det er en forudsætning, at der på afdelingen er ansat en overlæge i samme speciale.
I ganske særlige tilfælde kan der efter høring af Sundhedsstyrelsen ansættes afdelingslæger, der ikke opfylder ovenstående krav. Denne høring forelægges Sundhedsstyrelsen gennem Heilsumálaráðið.
- b) Speciallæger i almen medicin samt læger for hvem opnåelse af speciallægeanerkendelse ikke skønnes mulig kan ansættes tidsubegrænset som 1. reservelæge i ikke-klassificerede stillinger efter aftale mellem Heilsumálaráðið og Foreningen af Yngre Læger.

Stk. 4. Andre Forhold

- a) Den samlede funktionstid ved samme afdeling som henholdsvis reservelæge og 1. reservelæge efter stk. 1 og 2 kan for reservelæger ikke overstige 3 år og for 1. reservelæger ikke overstige 5 år.

- b) Genansættelse i samme stilling, jf. stk. 2 a) og b), efter udløb af den maksimale funktionstid kan kun finde sted, såfremt stillingen ikke efter behørigt opslag kan besættes på normal måde og i så fald kun for 1 år.
- c) Stillinger med ansættelse på andre vilkår kan aftales mellem overenskomstens parter.
- d) I forbindelse med behandling af ansøgning om forlængelse af tidsbegrænset ansættelse henledes opmærksomheden på bestemmelserne i ligebehandlingsloven. Afslag på ansøgning om forlængelse af ansættelse kan ikke begrundes med graviditet/ barsel/adoption.

II. Løn m.v.

§ 5. Løn

Læger aflønnes i henhold til gældende lønskala og indplaceres i lønforløb, jvf. stk. 2 og i forhold til deres anciennitet, jf. §7, således:

Stk. 2. Læger indplaceres i løntrinsforløbet 3-14. Alle løntrin er 1-årige.

Stk. 3. Læger, der har bestået embedseksamen 1981 eller tidligere, og som i henhold til § 7 stk. 1 henføres til ovenstående lønskala trin 14, ydes et pensionsgivende tillæg ("paraplytillæg"). Ydelse af dette tillæg svarer til, at der oprettes et ekstra anciennitetstrin, i løntabellerne benævnt "løntrin 17".

Stk. 4. Afdelingslæger indplaceres efter forhandling mellem Fíggjarmálaráðið og YL.

Stk. 5. For læger gælder *Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale*.

§ 6. Tillæg

Ved ansættelse i en stilling, der i arbejdsmæssig, administrativ, kvalifikationsmæssig eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for de i § 5, stk. 1 og 4, anførte lønninger m.v., træffes der mellem overenskomstens parter aftale om tillæg til lønnen og eventuelle andre vilkår.

Stk. 2. Kvalifikationstillæg:

Stk. 2.1. Læger - bortset fra afdelingslæger - et af følgende tillæg:

- a) Til læger med Sundhedsstyrelsens tilladelse til selvstændigt virke ydes **førleikaviðbót B**. Tillægget ydes fra udgangen af den måned, lægen opfylder kravene for tilladelsen og dokumenteres ved fremvisning af tilladelsen. Tillægget ydes dog senest på det tidspunkt, hvor lægen rykker op på trin 5.

- b) Til læger, der har gennemført 1 år af speciallægeuddannelsen, ydes **førleikaviðbót C**. Tillægget ydes til læger, der har haft et års ansættelse i stillinger, der er klassificeret til speciallægeuddannelsen. Ansættelsen(erne) dokumenteres ved kopi af ansættelsesbrev(e). Tillægget ydes dog senest fra det tidspunkt, hvor lægen rykker op på trin 7.
- c) Til læger med Sundhedsstyrelsens speciallægeanerkendelse ydes **førleikaviðbót E**. Tillægget ydes fra udgangen af den måned, lægen ifølge Sundhedsstyrelsen opfylder kravene til at blive speciallæge og dokumenteres ved fremvisning af speciallægeanerkendelsen.

Stk. 2.2. Ud over det i stk. 2.1. nævnte tillæg ydes til 1. reservelæger **1. hjálparlæknaviðbót**.

Læger i hoveduddannelsesforløb ansættes som reservelæge de første 2½ år af uddannelsesforløbet, hvorefter den videre ansættelse sker som 1. reservelæge.

Stk. 2.3 Til læger i uddannelsesstillinger, der som led i uddannelsen til speciallæge i almen medicin, ansættes i uddannelsesøjemed hos alment praktiserende læge i den sidste del af speciallægeuddannelsen, ydes et pensionsgivende **amanuensis-tillæg**.

Under ansættelse som amanuensis i uddannelsesstilling oppebæres samme grundløn og kvalifikationstillæg, som amanuensis ville oppebære ved ansættelse som 1. reservelæge, samt et amanuensis-tillæg.

Stk. 2.4. Er stillingen betinget af en Phd kvalifikation, kan udbetales et ikke regulerbart **Phd tillæg**.

Stk. 3. Funktionstillæg

Stk 3.1. Læger med funktion i højere vagtlag (fx mellemvagtstag) får et tillæg sv.t. **1. hjálparlæknaviðbót**. 1. reservelæger med funktion i et højere vagtlag kan ikke få dobbelt **1. hjálparlæknaviðbót**.

Stk 3.2. Uddannelseskoordinerende yngre læge ydes et **UKYL-viðbót**. Der skal udpeges en uddannelseskoordinerende yngre læge på henholdsvis medicinsk, kirurgisk, psykiatrisk afdeling og almen praksis. Se bilag 1.

Stk. 3.3. Yngre læger, som i henhold til en funktionsbeskrivelse eller lignende er pålagt et særligt uddannelsesansvar over for andre underordnede læger ydes månedligt tillæg **útbúgvingarviðbót**. Det bør fremgå af funktionsbeskrivelsen, hvilke kvalitetskrav afdelingen forventer opfyldt i arbejdet.

Stk. 3.4. Ansættelsesmyndigheden har løbende mulighed for at yde ad hoc tillæg til enkeltpersoner, som udviser et gange særligt initiativ og engagement, der forbedrer fx. arbejds-, miljø-, bolig- og uddannelsesvilkår for yngre læger og dermed forbedrer muligheden for at rekruttere yngre læger.

§ 7. Anciennitet

Ancienniteten regnes efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med lægeligt arbejde (herunder normale ferier), eventuel værnepligtstjeneste, sygdom under 6 måneder og barselsorlov.

Ancienniteten afrundes opad til et antal hele måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

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 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.

Stk. 4. Hvor forholdene taler derfor, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

§ 8. Pension

Som bidrag til den ansattes pensionering betaler Heilsumálaráðið indtil udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 67 år, 17,75% af grundlønnen jvf. § 5, stk. 1.

Stk. 2. Efter anmodning fra den ansatte kan der over en nærmere fastsat periode tilbageholdes et ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 3. Hvor en ansat afholder ferie med feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, indbetales sædvanlige pensionsbidrag af årsbruttolønnen, som om der var afholdt ferie med løn.

Stk. 4. Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter 1. april 1995. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige regler.

§ 9. Udbetaling af løn og indbetaling af pensionsbidrag

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles lægen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler Heilsumálaráðið pensionsbidraget.

§ 10. Funktion i højere stilling

Læger, der fungerer i højere stilling ud over 15 dage - såvel i højere underordnet lægestilling som i overordnet tjenestemand- eller overenskomstlønnet stilling - oppebærer for hele funktionsperioden det vederlag, som pågældende ville oppebære ved ansættelse i den højere stilling.

Ved funktion i overordnet stilling indbetales til pensionskassen de for vedkommende læge sædvanlige pensionsbidrag.

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

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

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

III. Arbejdstid, Vagt, Fridage m.v.

§ 11. Arbejdstilrettelæggelse

Arbejdet kan tilrettelægges på følgende måder:

- a) normaltjeneste,
- b) vagt på tjenestestedet og
- c) tjeneste som a) eller b) med efterfølgende vagt uden for tjenestestedet.

Arbejdstidens fordeling på ugens dage sker efter forudgående drøftelser med afdelingens læger og fastsættes af den afdeling eller lignende, der er bemyndiget hertil, under hensyntagen til arbejdsgangen.

Der skal foreligge en plan over normaltjenester, vagt på tjenestestedet, vagt uden for tjenestestedet og ugentlige fridage mindst 4 uger forud.

Ændring af den enkelte tjenestes beliggenhed inden for en 4-ugers periode forud for tjenestens afvikling kan kun finde sted i ganske særlige tilfælde (f.eks. sygdom). Det forudsættes, at lægen orienteres forud for ændringen.

Stk. 2. Orientering om afspadsering skal gives senest 48 timer før påbegyndelsen af sidste tjeneste inden afspadseringen. Afspadsering, som afvikles for at overholde hviletidsforhold i henhold til Lagtingslov om "arbejdsumhørvi" nr. 18 fra 8. maj 2008, er ikke omfattet af bestemmelsen.

Stk. 3. Ved ændring i vagtformen gives et varsel på 3 måneder.

Stk. 4. Praksisreservelægens arbejde tilrettelægges efter bestemmelse af den alment praktiserende læge i form af konsultation, sygebesøg og vagtarbejde m.v.

Den væsentligste del af praksisreservelægens arbejdstid lægges inden for det tidsrum der betragtes som dagarbejdstid, herunder aftenkonsultationer.

Praksisreservelægen skal så vidt muligt deltage i vagtarbejde. Praksisreservelægen kan deltage i op til 10 vagter i alt, idet der højst kan være 4 vagter på 1 måned. Vagterne placeres fortrinsvis på ugens 5 første hverdage.

§ 12. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 40 timer.

Stk. 2. Normperioden er 14 uger, men kan ved lokalaftale fastsættes til en anden længde, dog minimalt 4 uger og maksimalt 26 uger (eller måneder svarende hertil). Normtimetallet for en normperiode på 14 uger er 560 timer.

Under ferie nedsættes normtimetallet med 40 timer pr. ferieuge/ 8 timer pr. feriedag. På tilsvarende vis nedsættes normtimetallet med 8 timer pr. søgnehellidag (bortset fra lørdage og søndage).

Stk. 3. Arbejdstiden opgøres på følgende måde:

- a) Normaltjeneste i forholdet 1:1.
- b) Vagt på tjenestestedet i forholdet 1:1 for samtlige timer, hvor lægen opholder sig på tjenestestedet.
- c) Det effektive arbejde under vagt uden for tjenestestedet efter bestemmelserne i § 15, stk. 6-10, i forholdet 1:1.

Eventuel indregning af vagt uden for tjenestestedet i forholdet 3:1.

- a) Arbejde i forlængelse af en planlagt tjeneste af under ½ times varighed rundes op til ½ time, og mellem ½ og 1 times varighed rundes opad til 1 time.
- b) Ekstraordinære tilkald i forholdet 1:1, dog minimum 6 timer.

Stk. 4. Opgørelse over det præsterede antal timer foretages senest ved normperiodens afslutning.

§ 13. Normaltjeneste på tjenestestedet

Normaltjeneste på tjenestestedet er en forud fastlagt periode med effektivt arbejde af 6 til 13 timers varighed.

Normaltjeneste kan tilrettelægges alle ugens dage.

Normaltjeneste og vagt på tjenestestedet efter kl. 18.00 kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Hvor lagtingslov om arbejderbeskyttelse ikke forhindrer det, begyndes dagarbejdet på samme tid for læger.

Dagarbejdstiden kan dog efter lokal drøftelse påbegyndes forskelligt for den enkelte læge inden for tidsrummet 6.00 til 12.00, hvis der på afdelingen er særlige vilkår, der gør det mere hensigtsmæssigt, og såfremt de uddannelsesmæssige hensyn ikke dermed tilsidesættes.

Er frokostpausen fastlagt, er den ikke medregnet i arbejdstiden. Er der derimod ikke mulighed for at fastlægge frokostpausen, beregnes den med i arbejdstiden og skal afholdes da arbejdsgangen tillader dette. Frokostpausen kan vare op til ½ time, og skal lægen da være til rådighed. Arbejder lægen mere end 2 timer udover vanlig arbejds tid, har lægen ret til ½ time madpause uden modregning i løn.

§ 14. Vagt på tjenestestedet

Vagt på tjenestestedet er en tjeneste, hvor lægen opholder sig på sygehuset og kan tilkaldes til effektivt arbejde.

Tjenesten kan indeholde forud fastlagte perioder med effektivt arbejde. Tjenesten kan tilrettelægges alle ugens dage.

Normaltjeneste og vagt på tjenestestedet efter kl. 18.00 kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Ved aftale mellem YL og Fíggjarmálaráðið er parterne enige om at dispensere fra overenskomstens bestemmelser om vagt hyppighed således, at normeringen på Klaksvíkar Sjúkrahús og Suðuroyar Sjúkrahús fortsat kan være 4 yngre læger.

Tjenesten skal have en længde af 6 til 24 timers varighed.

Den samlede tjeneste kan dog efter lokal aftale fastlægges til 25 timer i døgn, som går forud for en lørdag, søndag eller søgnehellidag.

Stk. 2. Det effektive arbejde under tjenesten må maksimalt udgøre i alt 13 timer.

Ved opgørelsen af det effektive arbejde under vagt på tjenestestedet anvendes reglerne i § 15, stk. 6-10, om effektivt arbejde under vagttjeneste.

Stk. 3. De i stk. 1 og 2 nævnte belastningsgrænser er ekskl. „overlap“, f.eks. ved morgenkonference.

§ 15. Tjeneste med efterfølgende vagt uden for tjenestestedet

Tjeneste- og vagttilrettelæggelse

Tjeneste med efterfølgende vagt udenfor tjenestestedet er en tjeneste, som begynder med normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet og efterfølges af en periode med vagt uden for tjenestestedet, hvor lægen kan tilkaldes til effektivt arbejde.

Tjeneste med efterfølgende vagt udenfor tjenestestedet kan tilrettelægges alle ugens dage og kan normalt højst pålægges hvert 3. døgn som et gennemsnit over en normperiode.

Den indledende normaltjeneste/vagt på tjenestestedet skal have en længde af mindst 6 timer.

Den samlede tjeneste, fra lægen starter på tjenestestedet, og indtil vagten uden for tjenestestedet slutter, kan højst udgøre 24 timer. Dog kan den samlede tjeneste efter lokalaftale fastlægges til 25 timer i døgn, som går forud for en lørdag, søndag eller søgnehelligdag.

Stk. 2. Det effektive arbejde under tjenesten, inklusive det effektive arbejde under vagten uden for tjenestestedet, må maksimalt udgøre 13 timer.

Stk. 3. De i stk. 1 og 2 nævnte belastningsgrænser er ekskl. „overlap“, f.eks. ved morgenkonference.

Stk. 4. Vagt uden for tjenestestedet indebærer, at lægen skal kunne møde omgående, dog normalt senest 30 minutter efter tilkald.

Stk. 5. Ved tilkald under vagt uden for tjenestestedet i tidsrummet fra kl. 24 til kl. 06 transporteres lægen vederlagsfrit til og fra tjenestestedet.

Effektivt arbejde under vagttjenesten

Stk. 6. Det effektive arbejde under vagt uden for tjenestestedet opgøres og indregnes i arbejdstiden som den gennemsnitlige værdi af arbejdet. Det effektive arbejde under vagten opgøres pr. påbegyndt time, hvor yderligere arbejde indenfor samme time ikke medregnes. Telefonopkald under vagten opgøres og indregnes dog svarende til den faktiske belastning. Ved vurderingen af den gennemsnitlige belastning af telefonopkald i et vagttag tages der udgangspunkt i telefonopkaldenes længde, tidspunkter på døgnet, antal og afledte aktiviteter. Der er således ikke nødvendigvis tale om en minut-for-minut-opgørelse eller en opgørelse, hvor et telefonopkald tæller en time uanset længde.

Stk. 7. Det gennemsnitlige antal effektive timer under vagttjenesten fastlægges efter lokal forhandling for hvert enkelt vagttag.

Med henblik på betaling af holddriftstillæg fastlægges den gennemsnitlige fordeling af de effektive timer ved vagt uden for tjenestestedet på henholdsvis før og efter kl. 18 samt på henholdsvis hverdage, lørdage, søndage og søgnehelligdage.

Stk. 8. Hvis parterne ikke kan blive enige, foretages en opgørelse af det effektive arbejde under vagten i en 3-måneders periode. Opgørelsesperioden kan være månederne september, oktober, november eller månederne januar, februar, marts. Hvis parterne kan blive enige, kan en anden periode anvendes.

På baggrund af opgørelsen fastlægges herefter den gennemsnitlige værdi af det effektive arbejde under vagten.

Stk. 9. I de tilfælde, hvor man efter en opgørelse ikke kan blive enige om en gennemsnitlig vagtbelastning, skal det effektive arbejde løbende registreres og indgå i opgørelsen af den enkelte læges arbejdstid.

Stk. 10. En lokalaftale om gennemsnitsopgørelser kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Når aftalen opsiges, indledes forhandlinger om en ny aftale.

Er der ikke opnået enighed om en ny aftale, når den gamle udløber, skal det effektive arbejde løbende registreres og indgå i opgørelsen af den enkelte læges arbejdstid, indtil en ny aftale træder i kraft.

Vagtbetaling/indregning af vagt uden for tjenestestedet.

Stk. 11. For hver times vagt uden for tjenestestedet (såvel belastet som ubelastet) betales 1/3 timeløn, dvs. 1/2080 af lægens nettoårsløn i henhold til §§ 5 - 7 (inklusive faste årlige tillæg, men eksklusive lægens eget pensionsbidrag).

Stk. 12. I stedet for betaling af vagtarbejdet i henhold til stk. 11 kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at vagt uden for tjenestestedet (såvel belastet som ubelastet) indregnes med 1/3 time pr. time i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 13. Til læger, der deltager i vagtlag med lav belastning, hvor der enten udelukkende efterspørges telefonisk konsultation, eller hvor fremmøde er sjældent, men hvor tilkaldstiden oftest er væsentligt over 30 minutter, kan der i stedet ydes et tillæg pr. vagt. Tillægget fastsættes af overenskomstens parter efter lokal forhandling for hvert enkelt vagtlag.

Tillægget træder i stedet for betaling for vagt uden for tjenestestedet i henhold til stk. 11.

§ 16. Øvrige arbejdstilrettelæggelsesforhold

Hvis arbejdet tilrettelægges som en kombination af normaltjeneste/vagt på tjenestestedet og vagt uden for tjenestestedet, kan normaltjeneste efter kl. 18, vagt på tjenestestedet efter kl. 18 og vagt uden for tjenestestedet normalt højst pålægges hvert 5. døgn.

Stk. 2. Vagthyppeghedsreglerne skal sikre, at lægerne har en vis del af deres arbejdstid i dagarbejdstiden, og at lægerne ikke har en urimelig vagtbelastning.

Af samme grund skal vagtarbejdet normalt fordeles ligeligt mellem vagtlagets læger.

Vagtarbejdet kan dog i en periode være fordelt på anden vis mellem vagtlagets læger, f.eks. af uddannelses- og oplæringsmæssige årsager.

Hvis der konkret er behov for det, er bestemmelsen ikke til hinder for lokalt at aftale en anden tilrettelæggelse af normaltjenesten. For eksempel kan der være brug for en anden tilrettelæggelse af normaltjenesten ved ambulatorietjeneste om aftenen.

Stk. 3. Såfremt der i en ekstraordinær situation inden for en normperiode pålægges normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet efter kl. 18 oftere end hvert 6. døgn, jf. §§ 13 og 14, eller hvert 5. døgn, jf. stk. 1, indgår de efter kl. 18 overskydende normtimer samt det ekstra effektive arbejde under vagt udenfor tjenestestedet ikke i beregning af arbejdstiden men udbetales som overarbejde.

En ekstraordinær situation er f.eks., hvor arbejdsgiveren kan dokumentere, at der ikke er ansøgere til opslåede stillinger.

Mellem reservelægerrådet og sygehuset kan andre ordninger aftales.

Stk. 4. Indeholder arbejdstilrettelæggelsen normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet efter kl. 23, skal der stilles vagtværelse til rådighed for lægen.

§ 17. Ekstraordinære tilkald

Ekstraordinær tjeneste i tilslutning til planlagt tjeneste

Stk. 1. Hvor en læge i tilslutning til en planlagt tjeneste ekstraordinært (f.eks. som følge af en anden læges sygdom) udfører en normaltjeneste, vagt på tjenestestedet, vagt uden for tjenestestedet eller anden tjeneste af mere end 3 timers varighed med mindre end 72 timers varsel, ydes et tillæg kaldet *varningsgjald*.

Ekstraordinære tilkald

Stk. 2. Ved ekstraordinært tilkald forstås tilkald, med mindre end 72 timers varsel, hvor lægen i følge tjenesteplanen ikke er pålagt tjeneste, og som ikke er i umiddelbar tilslutning til planlagt tjeneste. Ved ekstraordinært tilkald ydes et tillæg på *varningsgjald x 2* og de præsterede timer indgår i timeopgørelsen, dog mindst 6 timer.

§ 18. Holddriftstillæg m.v.

Holddriftstillæg ydes ved følgende tjeneste:

- normaltjeneste,
- vagt på tjenestestedet,
- effektiv tjeneste ved vagt uden for tjenestestedet,

- arbejde i forlængelse af planlagt tjeneste og
- ekstraordinære tilkald.

Holddriftstillægget I ydes i følgende tidsrum (pr. 1.10.2016): Fra mandag til torsdag kl. 18-08 og fredag kl. 18-24.

Holddriftstillægget II ydes i følgende tidsrum (pr. 1.10.2016): Lørdag 00 til mandag 08.

§ 19. Overarbejde

Overarbejde skal i videst muligt omfang søges undgået. Kan overarbejde ikke undgås, skal det i videst muligt omfang afspadseres.

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, f.eks. på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner Heilsumálaráðið, at fraværet vil give anledning til overarbejde af betydeligt omfang, henstilles det at ansætte vikar, fremfor at yde godtgørelse for overarbejde.

Stk. 2. Overarbejde er arbejde ud over det for normperioden fastsatte normtimal, jf. § 12, stk. 2.

Stk. 3. Ved overarbejde, der afvikles med frihed, tillægges 50% og oprunding til hele timer foretages.

Såfremt erstatning med frihed ikke er givet ved udgangen af kalendermåneden efter normperiodens afslutning, udbetales den med et beløb pr. overarbejdstime beregnet som 1/2080 af lægens nettoårsløn i henhold til §§ 5-7 (inkl. faste årlige tillæg, men eksklusive lægens eget pensionsbidrag) med tillæg af 50%. Overarbejde afregnes i hele og halve timer.

Stk. 4. Der kan ved aftale mellem reservelægerådet og sygehuset for den enkelte læge aftales en længere periode end en måned for afspadsring af overarbejde, ligesom der kan aftales en tidligere udbetaling af overarbejde.

§ 20. Frihed, erstatningsfrihed og helligdage

Læger har normalt fri på lørdage, søndage og søgnehelligdage. Der vil kun i helt ekstraordinære situationer kunne pålægges tjeneste på lørdage og søndage oftere end hver anden weekend.

Stk. 2. Såfremt en læge har været pålagt tjeneste på en lørdag, søndag eller søgnehelligdag, ydes en anden fridag herfor, for søndagens vedkommende inden for den følgende uge.

Stk. 3. Der ydes en ugentlig fridøgnperiode af 55 til 64 timers samlet varighed. Opdeles fridøgnperioden, skal hver periode udgøre mindst 35 timer. Disse kan hver nedsættes med indtil 3 timer, såfremt der, jf. § 21, er indgået aftale om nedsættelse af hviletiden.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder sker ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

Stk. 4. Helligedage er: Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, Påskedag, 2. påskedag, Store bededag, Kristi himmelfartsdag, Pinsedag, 2. pinsedag, Ólavsovkudag, Juledag, 2. juledag. Helligdage (bortset fra lørdage og søndage) medregnes i den ugentlige arbejdstid med 8 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 5. Følgende arbejdsdage ydes **Holddriftstillæg II**: Juleaften, Nytårsaften, og Ólavsokuaften. **Holddriftstillæg II** ydes i øvrigt søgnehelligdage fra kl. 08 til kl. 08 og således også dage efter en søgnehelligdag fra kl. 00 til kl. 08. Der udbetales ikke holddriftstillæg for dagarbejde på hverdage før kl. 8.00.

§ 21. Hviletid og fridøgn

Med henblik på en fortsat opretholdelse af et rimeligt beredskab inden for sygehus- og institutionsområdet m.v. er der i henhold til kapitel 8 i *løgtingslóg nr. 70 frá 11. maí 2000 um arbeiðsumhvørvi (hvíldartíð og frísamdøgur)* aftalt følgende supplerende bestemmelser om daglig hviletid og ugentligt fridøgn.

- 1) Vagt bortset fra effektiv tjeneste er hviletid.
- 2) Tilrettelægges tjenesten som 2-skiftet tjeneste, kan den læge, der varetager 2. skift, ikke i tilslutning hertil pålægges normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet.

Ligeledes kan den læge, der varetager en aftentjeneste med efterfølgende vagt på eller uden for tjenestestedet, ikke i tilslutning hertil pålægges normaltjeneste eller vagt på tjenestestedet.

- 1) Under vagt på eller uden for tjenestestedet bevirker telefonopkald, der ikke medfører aktivitet, ingen afbrydelse af hviletiden, dog således at der i tidsrummet kl. 23-07 kun kan indgå indtil 3 opkald (uden aktivitet), før hviletiden afbrydes.
- 2) Ved skriftlig aftale mellem det enkelte sygehus/institution og Foreningen af Yngre Læger kan det fastsættes, at der kan tilrettelægges tjeneste således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.
- 3) Hvor det ikke umiddelbart er muligt at foretage arbejdstilrettelæggelse i overensstemmelse med ovennævnte bestemmelser, træffes der aftale mellem overenskomstens parter om særlige løsninger, der skal tilstræbe overholdelse af foranstående bestemmelser og bestemmelser i "Løgtingslóg nr. 18. frá 8. maí 2008 um arbeiðsumhvørvi" i videst muligt omfang.

§ 22. Patienttransport

Lægen er forpligtet til at varetage patientledsagelse, såfremt det er vurderet af ledende overlæge eller vagthavende overlæge, at lægen besidder de nødvendige kvalifikationer.

Patientledsagelse

Stk. 2. Ved patientledsagereser ydes 8 timers normaltjeneste pr. døgn, dog mindst 16 timer. Desuden ydes et dobbelt varningsgjald pr. påbegyndt døgn.

Stk. 3. I tilfælde af, at lægen ikke kan varetage planlagt vagttjeneste, får man mindst for de planlagte timer.

Stk. 4. En læge, der i forbindelse med en feriefrirejse ledsager patienter, betragtes som afholdende første feriedag et døgn efter patientledsagelsens afslutning.

Akut patientledsagelse

Stk 5. Akut patientledsagelse defineres som uopsættelige patienttransporter, som bliver planlagt uden om normal visitation.

Stk. 6. Akut patientledsagelse honoreres med betaling time for time for hver påbegyndt time til patienten er afhændet, dog mindst 16 timer. Desuden ydes et firedobbelt varningsgjald første døgn.

Stk. 7. Hvis lægen ikke kan komme hjem inden for det 1. døgn pga. manglende flyafgange, dårligt vejr, udsolgte billetter, problemer med fly mm, og derved ikke kan varetage planlagt vagttjeneste, får man for de planlagte timer. Der ydes dog mindst 8 timers normaltjeneste samt dobbelt varningsgjald pr. påbegyndt døgn.

Stk. 8. En læge, der i forbindelse med en feriefrirejse ledsager patienter, betragtes som afholdende første feriedag et døgn efter patientledsagelsens afslutning.

IV. Øvrige Ansættelsesvilkår

§ 23. Deltidsansættelse

Efter konkret aftale mellem Heilsumálaráðið og Foreningen af Yngre Læger kan færdiguddannede speciallæger ansættes på deltid.

§ 24. Attestudstedelse

Indtil ændrede bestemmelser måtte blive fastsat, gælder følgende:

1. Det påhviler læger uden særligt vederlag at udfærdige eller medvirke ved udfærdigelsen af attester om de foretagne lægelige undersøgelser og

behandlinger samt om disses resultat og om patienternes tilstand, for så vidt den pågældende attest vedrører den sygdom, som patienten behandles eller har været behandlet for på sygehuset, eller attesten vedrører sådanne oplysninger, som sygehuset må ligge inde med, og som i øvrigt ikke eller ikke uden særlig vanskelighed vil kunne tilvejebringes. Uden særligt vederlag påhviler det herefter lægerne at udstede: Dødsattester, herunder kopier, medikolegale ligsynsattester og attester vedrørende transport af lig, indstillings- og optagelsesattester til helbredelsesinstitutioner, plejehjem, alderdomshjem o.l., simple syge- og raskmeldinger samt udtalelser, der kan ligestilles med lægebrev og journaludskrifter, herunder sådanne politiattester, hvis indhold svarer til vidneudsagn.

2. Læger kan kræve særskilte honorarer for udstedelse af følgende attester, for så vidt honorar efter tidligere anerkendt praksis har kunnet kræves:
Forsikringsattester til syge-, ulykkes- og livsforsikringsselskaber samt attester til amtsankenævn, revaliderings- og pensionsnævn og ankestyrelsen, attester til arbejdsskadestyrelsen, afdelingen for ulykkesforsikring og afdelingen for sygesikring og dagpenge i det omfang, hvor takster er fastsat i henhold til gældende lov, speciallægeerklæringer og sådanne erklæringer, der efter deres form og indhold må sidestilles hermed samt politierklæringer og erklæringer til retsligt brug, indeholdende nærmere motiveret skøn.
3. Den tid, der medgår til udfærdigelsen af de attester, for hvilke særskilt honorar kan kræves, kan ikke medregnes i arbejdstiden.

§ 25. Ferie

For læger gælder lagtingslov om ferie med løn, *nr. 30 af 7. april 1986* med senere ændringer.

Stk. 2. Til læger ydes feriegodtgørelse. Feriegodtgørelsen udgør 12% af de i optjeningsåret oppebårne lønbeløb med fradrag af ferietiden.

Stk. 3. Under afholdelse af ferie sker der et fradrag i lønnen for 8 timer pr. feriedag, svarende til 40 timer pr. ferieuge.

Fradragnet pr. ferietime beregnes som 1/2080 af den pågældende læges årsbruttoløn (løn i henhold til § 5 og § 6 og inkl. eget pensionsbidrag).

Stk. 4. Under afholdelse af ferie indbetaler institutionen sædvanligt pensionsbidrag bestående af eget bidrag og pensionstilskud til lægens pensionskasse, jf. § 8, stk. 1.

Stk. 5. Der er indgået aftale om særlig ferieuge. Aftalen er gældende for alle, der er ansat 1. oktober 2003 eller senere.

§ 26. Tjenestefrihed og efteruddannelse

Heilsumálaráðið kan give en læge tjenestefrihed i indtil 5 år. Tjenestefriheden kan gives uden løn, eller med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag.

Stk. 2. Heilsumálaráðið og Foreningen af Yngre Læger kan aftale, at der indbetales 2/3 i pensionsbidrag af den pensionsgivende løn mod, at den ansatte selv indbetaler 1/3 af pensionsbidraget af den samme løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Stk. 3. Ved konstitution kan der ydes tjenestefrihed uden løn i indtil 1 år, uanset om konstitutionen finder sted et andet sted end ved Heilsumálaráðið.

Stk. 4. Reservelæger og 1. reservelæger kan deltage i obligatoriske og godkendte kurser i speciallægeuddannelsen på de af Heilsumálaráðið angivne vilkår.

Stk. 5. Af hensyn til den enkelte afdelingslæges faglige udvikling og kvaliteten i patientbehandlingen m.v. sikres afdelingslæger deltagelse i efteruddannelse i mindst 10 dage årligt. Af hensyn til koordineringen af de driftsmæssige forhold m.v. sker deltagelse i efteruddannelse efter indstilling fra den administrerende overlæge/områdets lægechef.

Stk. 6. Læger ansatte i „KBU” stillinger har ret til 2 valgfrie kurser i ansættelsestiden. Landssygehuset skal stræbe imod at kunne udbyde en vifte af relevante kursustilbud, således, at de valgfrie kurser, som læger i ”KBU” stillinger deltager i, fortrinvis kan afholdes på Færøerne.

Stk. 7. Læger ansatte i andre „klassificerede“ stillinger har ret til 3 valgfrie kurser pr. år. Deltagelse skal fortrinvis ske i udlandet for at opretholde forbindelsen til udenlandske miljøer til gavn for det hjemlige vidensniveau samt for at højne muligheden for videre advancement i uddannelsessystemet til at blive speciallæge.

Stk. 8. Yngre læger ansat i „uklassificerede“ stillinger har ret til 2 valgfrie kurser pr. år, under forudsætning af kontinuerlig ansættelse på Færøerne i minimum 1 år. Landssygehuset skal stræbe imod at kunne udbyde en vifte af relevante kursustilbud, således, at de valgfrie kurser, som læger i ”uklassificerede” stillinger deltager i, fortrinvis kan afholdes på Færøerne.

Stk. 9. Retten til de i stk. 6, 7 og 8 omtalte kurser foreligger dog først efter ½ års ansættelsestid.

Stk. 10. Ved de i stk. 6, 7 og 8 nævnte kursus forstås 1-5 dages undervisning, hvor kursusudgifter

dækker følgende: Transport/rejseudgifter efter gældende regler, kursusafgift og frihed med løn. Af hensyn til koordinering af de driftsmæssige forhold m.v. sker deltagelse i efteruddannelse efter indstilling fra den administrerende overlæge/områdets lægechef.

Stk. 11. Uddannelsesdag

Læger ansatte i uddannelsesstillinger skal have, om muligt, en uddannelsesdag om mdr.

§ 27. Befordringsgodtgørelse og godtgørelse for udgifter ved tjenesterejser

For læger gælder *Reglur um samsýning fyri nýtslu av eignum bili i tænastrindum* (Regler om refusion for brug af egen bil i tjenesterejser).

Stk. 2. Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter aftale mellem *Tænastumannafelag Landsins og Fígjarmálaráðið*.

§ 28. Vikariater

Vikarer oppebærer det vederlag, som den pågældende ville oppebære ved ansættelse i nævnte stilling.

Stk. 2. Vikarer, der ud over vikariatet er fuldtidsansat i anden ansættelse, betales pr. times tjeneste (normaltjeneste, vagt på tjenestestedet og effektiv tjeneste uden for tjenestestedet) en timeløn, der svarer til 1/2080 af den nettoårsløn, lægen ville oppebære ved ordinær ansættelse i stillingen. Til timelønnen ydes et tillæg på 50%.

Med virkning fra den 1. juni 1999 forstås ved nettoårsløn: den samlede faste nettoårsløn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn), eksklusiv lægens eget pensionsbidrag, lægen ville oppebære ved ordinær ansættelse i stillingen. I funktions- og kvalifikationsløn indgår såvel centralt fastsatte som decentralt aftalte tillæg.

Der ydes holddriftstillæg efter bestemmelserne i § 18.

Vagt uden for tjenestestedet honoreres som normaltjeneste/vagt på tjenestestedet, hvis vikaren udfører tjenesten ved et sygehus, der er geografisk adskilt fra lægens hovedarbejdssted.

Der indbetales ikke bidrag til pensionsordning.

Stk. 3. Til vikarer ydes rejsegodtgørelse i henhold til § 26 ved påbegyndelsen (udrejsen) og afslutningen (hjemrejsen) af et vikariat. Rejsegodtgørelse ydes dog ikke ved vikariater, der er bestemt til at vare mere end 4 måneder, og som varer mindst dette tidsrum. Dersom vikaren afbryder et tjenesteforhold, der er bestemt til at vare mere end 4 måneder, opnår den pågældende ikke herved adgang til rejsegodtgørelse.

Stk. 4. Ansættelsesforholdet for vikarer, ansat på ubestemt tid, betragtes som ophørt, når vikaren ikke længere gør tjeneste i vikariatet, dog har vikarer ansat på ubestemt tid efter 2 måneders tjeneste ret til 14 dages opsigelse, medmindre der tilbydes vikaren forlængelse af vikariatet på en anden afdeling.

§ 29. Bibeskæftigelse

Starvsmannalógin nr. 13 frá 20.3.1958 § 14 om bibeskæftigelse gælder for læger omfattet af denne overenskomst.

§ 30. Vagtværelse

Et vagtværelse skal være forsynet med sove-, læse- og skriveplads, samt skabsplads efter tidssvarende standard. Desuden skal vagtværelset være forsynet med telefon. Vagtværelset må ikke om dagen benyttes til andre formål, og værelset samt skabe skal være aflåselige.

Vagtværelser skal være af passende størrelse. Vagtværelser mindre end 12 m² skal godkendes af Hjalparlæknaráð Føroya. Der skal være direkte adgang fra vagtværelser til toilet og bad. På sygehuse, hvor der er 5 læger eller flere i vagt på tjenestestedet, skal der være adgang til eget (egne) opholdsrum.

Grundet nybyggeri kan der frem til 2022 dispenseres fra ovenstående standarder såfremt der kan opnås enighed mellem arbejdsgiver og Hjalparlæknaráð Føroya om passende standarder.

§ 31. Naturalydelser

Sygehuset er forpligtet til at tilrettelægge kostforplejningen for de læger, der har tjeneste i aften- og nattimerne, således at de mod betaling kan få de normale måltider uanset forskydninger i deres tjeneste.

§ 32. Forsikring og patienttransporter

I tilfælde, hvor læger tjenesteligt deltager i ambulancetransporter med bil eller flyvemaskiner, tegnes der en rejseforsikring, der giver dækning på 1.000.000 kr. ved død eller ulykke.

§ 33. Løn under sygdom

Læger, der har tiltrådt en af de i § 4 omhandlede stillinger eller et vikariat, har ret til løn fra sygehuset under sygdomsfravær. I grundlaget for beregning af løn under sygdom indgår fast påregnelige særlige ydelser, jvf. Amdsráds- foreningens Cirkulære nr. 125 af juni 1977, afsnit 11.03 i Personaleadministrativ Vejledning.

Stk. 2. Læger ansat i medfør af § 4, stk. 1, 2 eller 3b og vikarer, der er syge på tiltrædelsestidspunktet, oppebærer ligeledes løn fra ansættelsesstedet. Betaling af løn under sygdom i disse tilfælde er endvidere betinget af, at løn under sygdom ikke tidligere inden for de senest forløbne 12 måneder er udbetalt i et sådant omfang, at sygeløn i medfør af reglen i stk. 3 ikke ville blive udbetalt.

Stk. 3. Lægen, hvis ansættelse efter § 4, stk. 1a, er ophørt, har ret til sygeløn fra sidste ansættelsessted, hvis sygdommen er indtrådt inden for en måned efter ansættelsens ophør. Sygeløn ydes med et beløb, der svarer til den af lægen senest oppebårne grundløn samt pensionsbidrag, jf. § 5 - 8. Udbetaling foretages for tiden fra sygdommens indtræden indtil

raskmelding, dog længst indtil udgangen af den 5. måned efter måneden, hvor sygdommen indtrådte.

§ 34. Graviditet, barsel og adoption

I forbindelse med barselsorlov og adoption gælder følgende regler:

Den gravide skal give tjenestestedet meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel.

Stk. 2. Den gravide læge har grundet graviditet og fødsel ret til barselsorlov. Når der er 4 uger til termin, har lægen ret til fravær med løn frem til fødsel. Efter fødsel har lægen ret til barsel med løn i 24 uger. Barselsorlov med løn kan således være både kortere og længere end 28 uger tilsammen, men efter fødsel er der altid 24 uger med løn.

Beviser lægen med lægeerklæring, at hun er uarbejdsdygtig mere end 4 uger før termin, er dette at regne som almindeligt sygefravær, og hun har ret til sygefravær med løn. Når der er 4 uger til termin, er det tale om barselsorlov med løn.

Fra 14. uge efter fødsel kan forældrene dele retten til barselsorlov med løn imellem sig.

Stk. 3. Ud over de ovenfor nævnte rettigheder, har lægen ret til orlov med løn i hele graviditeten, såfremt hun med lægeerklæring godtgør, at fortsættelse i arbejdet ville indebære en risiko for foster og/eller hende selv. Under sådanne omstændigheder ydes fuld løn til den pågældende.

Stk. 4. Ved adoption har læger omfattet af denne overenskomst ret til fravær med løn i op til 4 uger før barnets ankomst og i 24 uger sammenlagt. Forældrene kan dele retten til fravær med løn imellem sig. Rettigheden til barselsorlov med løn er betinget af, at pågældende adoptionsmyndighed i forvejen har afgjort, at forældrene, det ene eller begge, skal være hjemme fra arbejdet i forbindelse med, at de adopterer barnet. Forældrene kan ikke samtidig holde orlov med løn efter denne bestemmelse.

Barselsorlov uden løn

Ud over de ovenfor nævnte rettigheder, har lægen ret til orlov uden løn og uden anciennitetstab, således at den samlede barselsperiode for begge forældre udgør op til 52 uger efter fødsel eller efter, at de har fået barnet. Perioderne er sammenhængende, og orlov efter denne paragraf skal være afviklet senest 52 uger efter fødsel eller efter, at de har fået barnet.

Denne bestemmelse træder i kraft den 1. mars 2019 og er også gældende for dem, der er i barsel med løn fra arbejdsgiveren på dette tidspunkt.

Særlige forhold

Grundet de særlige ansættelsesforhold for yngre læger skal der ud over det ovenstående gælde følgende bestemmelser:

- 1) Lægen bibeholder ovenstående rettigheder i 7 måneder efter stillingens ophør.

- 2) Lægen har inden for de sidste 4 måneder før seneste ansættelses ophør haft ansættelser efter denne overenskomst med højst 1 måneds afbrydelse mellem ansættelserne.
- 3) Nyuddannede læger, der er meddelt ansættelse i den kliniske basisuddannelse, men endnu ikke tiltrådt, har ret til alle ovenstående rettigheder, som om de var tiltrådt. Løn under graviditet, barsel og adoption kan tidligst oppebæres fra den 1. i måneden efter bestået embedseksamen. Lønnen under graviditet, barsel og adoption betales af ansættelsesmyndigheden i den kliniske basisuddannelse.
- 4) Retten til barsel med løn efter denne overenskomst ophører ved ansættelse efter anden overenskomst med ret til barsel med løn.
- 5) Retten til udbetaling af løn under barsel oppebæres tidligst fra ansættelsens planlagte start.

§ 35. Barns 1. sygedag

Heilsumálaráðið kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkortning til pasning af sygt barn, når

- 1) det er barnets første sygedag,
- 2) hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- 3) forholdene på tjenestestedet tillader det,
- 4) barnet er under 18 år og
- 5) barnet er hjemmeværende.

§ 36. Boligforhold

Læger, der er ansat i stilling i medfør af § 4, stk. 1 eller 2, er omfattet af den mellem Heilsumálaráðið og Foreningen af Yngre Læger indgåede aftale om boligforhold.

§ 37. Værnepligt

Bolig

Læger, der er ansat efter § 4, stk. 1 eller 2, og som i medfør af aftalen i § 35 har bolig på sygehuset, kan normalt bevare deres boliger under indkaldelse til aftjening af værnepligt. Såfremt det efter sygehusets skøn ikke er muligt at lade lægen beholde den, skal sygehuset bestræbe sig for at sørge for anden bolig til lægens husstand (hustru og/eller børn) ved at stille en anden lejlighed eller værelse til rådighed på eller eventuelt uden for sygehuset. Læger, der i henhold til ovenstående har adgang til bolig under aftjening af værnepligt, er pligtig snarest muligt efter at have modtaget indkaldelsesordre at gøre sig klart, om de ønsker at benytte sig af den forannævnte adgang til at bevare boligen og herefter omgående give sygehuset meddelelse herom.

Stk. 2. Den i stk. 1 nævnte adgang til bolig under aftjening af værnepligt består, så længe den pågældende er ansat.

Stk. 3. Læger, som under aftjening af værnepligt har bolig i henhold til foranstående regler, betaler herfor i overensstemmelse med reglerne i den i § 35 omtalte aftale om boligforhold.

Genoptagelse af sygehustjenesten

Stk. 4. Læger har ret og pligt til efter endt aftjening af værnepligt at fortsætte tjenesten i den eventuelt tilbageværende del af ansættelsestiden ved sygehuset, medmindre de senest 1 måned før afslutningen af værnepligtens aftjening meddeler sygehuset, at de ikke ønsker at fortsætte.

Aflønningsforhold under aftjening af værnepligt

Stk. 5. Læger omfattes af de for tjenestemænd gældende regler under aftjening af værnepligt, herunder genindkaldelse.

Stk. 6. Under genindkaldelse, jf. stk. 5, oppebæres løn fra Heilsumálaráðið, som indbetaler normalt pensionsbidrag til pensionskassen.

§ 38. Efterløn

Ved dødsfald ydes efterløn i henhold til reglerne i lagtingslov om funktionærer nr. 13 af 20. marts 1958. Ved beregning af efterløn betragtes lægens samlede kontinuerlige ansættelsestid ved sygehuse som een ansættelse.

§ 39. Faste voldgiftsret og forligsinstitution

Er overenskomsten opsagt, og en ny overenskomst ikke er indgået, eller en af aftaleparterne ikke vil optage forhandlinger, har begge parter ret til at fremme forhandlinger ved hjælp af forligsmanden, idet der henvises til lov nr. 39 fra maj 2013 om Forligsinstitutionen.

Stk. 2. Tvister og fortolkninger vedrørende denne overenskomst afgøres ved Fasta Gerðarættin (Den Faste Voldgiftsret)

§ 40. Fagforeningsarbejde

Ansatte, der er valgt som tillidsrepræsentanter og i fagforeningens bestyrelse, har ret til at udøve fagforeningsarbejde i almindelig arbejdstid, f.eks. ved nyansættelser, i perioder uden overenskomst, under overenskomstforhandlinger og arbejdsstridigheder.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanter har ret til 4 gange om året (4 timer hver gang) at mødes for at drøfte fælles anliggender. Der ydes tjenestefri med løn til mødet samt nødvendig transporttid.

Stk. 3. Bestyrelsen har ret til 4 gange om året (4 timer hver gang) at mødes for at drøfte fælles anliggender. Der ydes tjenestefri med løn til mødet samt nødvendig transporttid.

§ 41. Seniorordning

Ældre medarbejdere skal have tilbudt en seniorsamtale. Formålet er at have fokus på ønsker og

forventninger til arbejdslivet. I relation til fortsat vagtdeltagelse er det relevant at tage en drøftelse i god tid, før muligheden for udtræden af vagten indtræffer, med henblik på at afsøge mulighederne for fortsat vagtdeltagelse. Der henvises iøvrigt til Landsstyrets seniorpolitik, der vedlægges som bilag til overenskomsten.

Stk 2. Det bør tilstræbes, at der i videst muligt omfang sker en vagtudtynding for læger, der er fyldt 62 år.

§ 42. Opsigelse og afskedigelse

Stk. 1 a. Læger ansat i henhold til § 4, stk. 1 og 2.

Ansættelsesforholdet for læger, ansat i henhold til § 4, stk. 1 og 2, kan uanset den fastsatte normale ansættelsestid skriftligt bringes til ophør til den 1. i en måned med 1 måneds varsel fra lægens side og med 3 måneders varsel fra sygehuse side.

Opsigelse på grund af sygdom kan finde sted med en måneds varsel til den 1. i en måned efter 120 dages sygefravær inden for 12 på hinanden følgende måneder, jf. dog stk. 2.

Ved beregning af de nævnte 120 dages sygdomsfravær betragtes lægens samlede ansættelsestid ved sygehuse som een ansættelse.

Stk. 1 b. Læger ansat i henhold til § 4, stk. 3.

For læger ansat i henhold til § 4, stk. 3, gælder lagtingslov om funktionærer nr. 13 af 20. marts 1958 (bortset fra § 2 / 1. stk. 1 punktum in fine, stk. 2 og 3, og § 5, stk. 2).

Opsigelse fra Heilsumálaráðið skal ske med mindst 6 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang.

Opsigelse fra lægens side skal ske med 3 måneders varsel til ophør ved en måneds udgang.

En læge, der har været syg i i alt 120 dage inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder, kan, jf. dog stk. 2, opsiges med forkortet varsel under forudsætning af, at der skriftligt er indgået aftale herom mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden. Det forkortede opsigelsesvarsel udgør 3 måneder. Fratræden sker til udgangen af en måned.

Såfremt en læge, der har været uafbrudt beskæftiget ved Heilsumálaráðið i 9 år eller herudover, opsiges, skal Heilsumálaráðið ved lægens fratræden udrede et beløb svarende til 3 måneders løn. Fratrædelsesgodtgørelsen ydes ikke, såfremt lægen ved fratræden oppebærer pension fra Heilsumálaráðnum eller folkepension.

stk. 1 c. Opsigelse af tillidsrepræsentanter forlænges med 3 måneder.

Stk. 2. Det forkortede opsigelsesvarsel på grund af sygdom kan ikke anvendes, hvis samtlige 120 dages sygefravær udelukkende skyldes tilskadekomst i tjenesten. Forkortet varsel efter 120 dages sygdom kan endvidere ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er

afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt. Ansættelsesmyndigheden kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

Stk. 3. Det påhviler institutionen skriftligt at meddele enhver opsigelse til den ansatte og Foreningen af Yngre Læger. Denne meddelelse skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

Stk. 4. Meddelelse til Foreningen af Yngre Læger om opsigelse skal så vidt muligt fremsendes samtidig med, at opsigelsen meddeles den ansatte.

Meddelelse til Foreningen af Yngre Læger skal gives, selv om den ansatte har fremsat anmodning om, at en sådan meddelelse ikke gives.

Meddelelse til vedkommende tillidsrepræsentanter kan ikke træde i stedet for meddelelse til Foreningen af Yngre Læger.

Stk. 5. Skønner Foreningen af Yngre Læger, at en afskedigelse af en efter nærværende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller sygehusets forhold, kan den inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med sygehuset.

Stk. 6. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan Foreningen af Yngre Læger inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen kræve spørgsmålet gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn.

Nævnet består af 1 repræsentant valgt af hver af parterne og parterne vælger i fællesskab en formand. Opnås der ikke enighed omkring valget af formanden, udpeges denne af Føroya Rætti. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner.

Stk. 7. Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

I de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller sygehusets forhold, kan det pålægges sygehuset at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges sygehuset, såfremt den pågældende og sygehuset ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende erstatning. Erstatningens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved Heilsumálaráðið

Stk. 8. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9. Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en ansat, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i sygehusvæsenet i mindst 1 år før afskedigelsen.

§ 43. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Overenskomstens bestemmelser i §§ 2 til 43 har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 1. oktober 2017.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dog tidligst til 30. september 2020.

Tinganes, 23. april 2019

For YNGRE LÆGER:



Turið H. Johannessen, formand

FÍGGJARMÁLARÁÐIÐ:

Kristina Háfoss, finansminister



Marnar F. Kristiansen, bestyrelsesmedlem



Súsanna Nolsøe, rådgiver

Bilag 1: Uddannelseskoordinerende yngre læge

- At styrke uddannelsesindsatsen generelt som en naturlig del af sundhedsvæsenets produktion
- At sikre høj kvalitet i uddannelsesforløb
- At sikre løbende generelle uddannelses tilbud på alle afdelinger med yngre læger
- At sætte focus på uddannelse som en mærkevare for LS, hvilket skal ses i sammenhæng med signalværdien i relation til rekruttering
- Der skal udpeges en uddannelseskoordinerende yngre læge på henholdsvis medicinsk, kirurgisk, psykiatrisk afdeling og almen praksis
- I almen praksis udpeges den uddannelseskoordinerende yngre læge af "útbúgvingarnevndini".
- På LSH udpeges de uddannelseskoordinerende yngre læger af den uddannelsesansvarlige overlæge
- De uddannelseskoordinerende yngre læger skal bistå med hensyn til at:
 1. Udarbejde, revidere og gennemføre introduktionsprogrammer for nyansatte yngre læger
 2. Planlægge og koordinere regelmæssig gruppeorienteret undervisning
 3. Understøtte og kvalificere vejledergruppens pædagogiske niveau
 4. Bevidst implementere uddannelseselementer i den daglige arbejdstilrettelæggelse
 5. Bistå i forhold til opfyldelse/udarbejdelse af målbeskrivelser. Uddannelsesprogrammer, checklister mv.
 6. Den uddannelseskoordinerende yngre læge skal ved ansættelse eller snarest muligt derefter have gennemført vejlederkursus eller mindst tilsvarende voksenpædagogisk uddannelse.

Bilag 2: Seniorpolitik

Det offentlige skal stræbe efter at have en jævn aldersfordeling og at støtte godt samarbejde mellem ældre og yngre medarbejdere.

Det offentlige vil støtte medarbejderne i deres arbejde og vil arbejde for personlig og faglig udvikling gennem hele arbejdslivet.

Politiken skal være fleksibel, så medarbejdere på en fornuftig måde kan være medvirkende til at tilrettelægge de seneste arbejdsår.

Formålet er at give dem, der ønsker det, mulighed for ændringer i jobbet på grund af alder. Seniorpolitikken skal være et direkte element i det offentlige arbejdskultur. Ledelse og medarbejdere bør virke for, at holdningen indordner sig dette formål. Iøvrigt henvises der til, at der i tjenestemandsløven og de fleste overenskomster er bestemmelser om seniorpolitik og fratrædelsesalder.

Arbejdsopgaver og krav er forskellige og arbejdspladser er forskellige, og seniorpolitikken må derfor tilrettelægges den enkelte arbejdsplads.

Seniorpolitikken omfatter den sidste del af arbejdslivet, dvs. at arbejdet kan omlægges til seniorvilkår fra ca. 55 års alderen.

Mål og rammer for seniorpolitikken på den enkelte arbejdsplads bør diskuteres med medarbejderne med vægt på bl.a. disse forhold

- Ældre medarbejders viden og erfaringer, som yngre medarbejdere bør få indblik i
- At udvikle ældre medarbejdere
- Aldersfordeling, hvis f.eks. arbejdsgrupper skal nedsættes
- Særligt krævende arbejde

Disse mål kan lægge op til diskussion og stillingtagen på den enkelte arbejdsplads, så seniorpolitikken er aktiv på arbejdspladsen.

Ledelsen bør iværksætte seniorordninger, så ældre medarbejdere har mulighed for at lægge arbejdet tilrette efter behov og ønsker.

Ledelsen bør tage hensyn til ældre medarbejders arbejdstider og arbejdsopgaver, f.eks. vedr. kortere arbejdstid og passende opgaver.

Den årlige MUS er en vigtigt anledning til at tale om og tilrettelægge seniorårene. Hver enkelt medarbejder har pligt til at følge med i udviklingen og bør tage stilling til fremtiden og muligheder på arbejdspladsen.