

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

TANDLÆGEFORENINGEN

OVERENSKOMST
for
tandlæger

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.	4
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 2. ANSÆTTELSE I TANDLÆGESTILLINGER	5
§ 3. ARBEJDSOMRÅDE M.V.	6
KAPITEL 2. LØN M.V.	7
§ 4. LØNDANNELSE	7
§ 5. GRUNDLØN – BORTSET FRA TANDLÆGER UNDER VIDEREUDDANNELSE	7
§ 6. GRUNDLØN FOR TANDLÆGER UNDER VIDEREUDDANNELSE	9
§ 7. FUNKTIONSLØN	10
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN	10
§ 9. OVERGANGSBESTEMMELSER	11
§ 10. LØNUDBETALING	11
§ 11. PENSION	11
§ 12. FRIT VALG	13
§ 13. ATP	14
§ 14. DELTIDSBEKÆFTIGELSE	14
KAPITEL 3. ARBEJDSSTID, VAGT M.V.	14
§ 15. ARBEJDSSTID, VAGT M.V. FOR OVERTANDLÆGER, LEDENDE OVERTANDLÆGER OG CHEFTANDLÆGER	14
§ 16. ARBEJDSSTID, VAGT M.V. FOR TANDLÆGER UNDER VIDEREUDDANNELSE	15
§ 17. ARBEJDSSTID, VAGT M.V. FOR SPECIALTANDLÆGER OG TANDLÆGER	15
§ 18. HVILETID OG FRIDØGN	16

KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR	17
§ 19. TJENESTEFRIHED	17
§ 20. EFTERUDDANNELSE	17
§ 21. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	18
§ 22. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE	18
§ 23. BIBESKÆFTIGELSE OG KONSULTATION	20
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR	21
 KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	21
§ 25. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	21
 BILAG 1. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....	23
 BILAG 2. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN	24
 BILAG 3. FOR TANDLÆGER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB (H:S).....	26
 BILAG 4 - HVILETID UNDER RÅDIGHEDSVAGT PÅ TJENESTESTEDET ...	27
 BILAG 5. SENIORBONUS	28
 PROTOKOLLAT NR. 1. TANDLÆGEKONSULENTER.....	30
 PROTOKOLLAT NR. 2 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	31

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE M.V.

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som cheftandlæger og ledende overtandlæger, overtandlæge, specialtandlæge, tandlæge eller tandlæge i videreuddannelsesstilling.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for tandlæger ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 4. (Gældende til og med 30. april 2024)

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd,
- 2) pensionerede tjenestemænd fra
 - a) staten, folkeskolen og folkekirken,
 - b) regioner, kommuner eller tidligere amter,
 - c) offentligt finansierede eller koncessionerede virksomheder,
- 3) andre, der får egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionister i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomsten.

BEMÆRKNINGER:

Tandlægekonsulenter er omfattet af de i protokollat nr. 1 til overenskomsten fastsatte vilkår.

Stk. 4. (Gældende fra 1. maj 2024)

Overenskomsten omfatter ikke:

1) Tjenestemænd

BEMÆRKNINGER:

Pensionerede, der genoptager beskæftigelse, omfattes af overenskomsten under forudsætning af, at der er sket en faktisk og reel fratreden forud for ansættelsen.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomsten.

Allerede ansatte med en opsat pension vil fortsat være omfattet af overenskomsten, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

Stk. 5. (gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024)

Allerede ansatte på individuel kontrakt pr. 30. april 2024, som er pensionerede tjenestemænd fra staten, folkeskolen, folkekirken, kommuner, amter og regioner, samt statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, eller pensionerede i øvrigt, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, omfattes af overenskomsten snarest og senest med virkning fra 1. oktober 2024.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter tidspunktet for den ansattes overgang til ansættelse efter overenskomsten efter drøftelse med den ansatte.

Ved den ansattes overgang til ansættelse efter overenskomsten bortfalder den individuelle kontrakt.

Vilkår for overgang til overenskomsten aftales ved lokal forhandling. Der kan aftales løntillæg og andre vilkår efter bestemmelserne i overenskomsten. Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg i kontrakten som kompensation for pension.

§ 2. ANSÆTTELSE I TANDLÆGESTILLINGER

Stk. 1.

Ansættelse som tandlæge forudsætter Sundhedsstyrelsens tilladelse til selvstændigt virke.

Stk. 2.

Tandlæger i videreuddannelsesstilling til specialtandlæge i hospitalsodontologi ansættes i henhold til Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 1246 af 24. oktober 2007 om specialtandlæger.

Tandlægen ansættes for mindst 1 år, men med mulighed for forlængelse af ansættelsesforholdet, jf. Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 1246 af 24. oktober 2007. Når uddannelsesmæssige forhold tilsiger det, kan tandlægen dog ansættes for mindst ½ år.

Stk. 3.

Ansættelse som specialtandlæge forudsætter, at den pågældende af Sundhedsstyrelsen har opnået anerkendelse som specialtandlæge i tand-, mund- og kæbekirurgi eller ortodonti (tandregulering), jf. Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 1246 af 24. oktober 2007.

Stk. 4.

Ansættelse i stilling som overtandlæge ved et sygehus forudsætter, at tandlægen af Sundhedsstyrelsen har opnået anerkendelse som specialtandlæge i tand-, mund- og kæbekirurgi.

Stk. 5.

Oprettelse af stilling som overtandlæge, ledende overtandlæge eller cheftandlæge sker alene efter regionsrådets beslutning. Oprettelse af stilling som overtandlæge, ledende overtandlæge eller cheftandlæge såvel som forudsætningerne herfor er således ikke et anliggende, der kan gøres til genstand for forhandling.

§ 3. ARBEJDSOMRÅDE M.V.

Stk. 1. Ansættelse

Ansættelse finder sted ved en region med tjeneste ved:

- En sygehusafdeling/et område/et sygehus.
- Klinikker for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.
- Institutioner for talelidende.

Stk. 2. Arbejdsområde

Arbejdsområdet omfatter de arbejdsopgaver, der er knyttet til den pågældendes ansættelsesforhold.

Stillingsbeskrivelse skal foreligge ved stillingsopslag.

KAPITEL 2. LØN M.V.

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. §§ 5 og 6, funktionsløn, jf. § 7, kvalifikationsløn, jf. § 8, og resultatløn, jf. Aftale om lokal løndannelse for tandlæger (Regionernes OK-samling [11.20.15](#))¹. Grundlønnen og enkelte centralt fastsatte tillæg er fastsat i denne overenskomst.

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 1.

Stk. 2.

Tandlæger er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for tandlæger (OK [11.20.15](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

BEMÆRKNINGER:

Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister samt opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)) er ikke gældende for ledende overtandlæger og cheftandlæger.

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

§ 5. GRUNDLØN – BORTSET FRA TANDLÆGER UNDER VIDEREUDDANNELSE

Stk. 1.

For tandlæger er grundlønnen 426.753 kr. (31. marts 2018-niveau)

Stk. 2.

For specialtandlæger er grundlønnen 653.369 kr. (31. marts 2018-niveau)

Stk. 3.

For overtandlæger er grundlønnen 708.048 kr. (**Med virkning fra 1. april 2025: 734.380 kr.**) (31. marts 2018-niveau). Efter 3 års beskæftigelse som overtandlæge er grundlønnen 738.048 kr. (**med virkning fra 1. april 2025: 764.380 kr.**) (31. marts 2018-niveau).

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

For overtandlæger ansat inden den 1. april 2021 er grundlønnen 738.048 kr. **(med virkning fra 1. april 2025: 764.380 kr.)** (31. marts 2018-niveau).

BEMÆRKNINGER:

Der kan lokalt indgås aftale om anden anciennitet i forhold til grundlønnen.

En ansættelse som overtandlæge er en ansættelse som leder. Overtandlæger leder og organiserer det konkrete patientforløb/behandlingsindsats og kan fx være ansvarlig for arbejdstilrettelæggelsen i et team. Overtandlæger kan derudover også være involveret i specifikke opgaver, som f.eks. forskning, kvalitetsarbejde, præ- og postgraduat uddannelse, projekter m.v.

Overtandlægen medvirker, på baggrund af kliniske kompetencer, fagligindsigt og rutine, til, at hospitalet kan leve op til krav i forhold til kvalitet, tilgængelighed, leveringsfrister og effektivitet. Overtandlægen har derfor et ledelsesmæssigt ansvar i forhold til at sikre hensigtsmæssige patientforløb og derigennem medvirke til en rationel organisering og drift af hele afdelingen.

Stk. 4.

For ledende overtandlæger er grundlønnen 775.145 kr. **(med virkning fra 1. april 2025: 804.927 kr.)** (31. marts 2018-niveau).

En ledende overtandlæge har organisatorisk og/eller faglig ledelse og refererer til afdelingens cheftandlæge og er tillagt den tandlægelige ledelse af et område enten organisatorisk eller fagligt.

BEMÆRKNINGER:

Organisatorisk ledelse omhandler fx budget-, personale- og/eller driftsansvar – at lede den daglige drift af den organisatorisk enhed typisk en sektion eller et afsnit.

Faglig ledelse handler om et særligt fagligt ledelsesansvar på et afdelingsstrategisk niveau eksempelvis for specialet, for et fagområde, for forskning og udvikling, for kvalitet, for uddannelse m.v.

En ledende overlæge varetager ledelsen af et nærmere defineret ansvarsområde inden for afdelingens virksomhed og sikrer effektiv ressourceanvendelse og sammenhængende patientforløb, bidrager til strategisk planlægning og implementering m.m.

Stk. 5.

For cheftandlæger er grundlønnen 828.641 kr. **(med virkning fra 1. april 2025: 858.423 kr.)** (31. marts 2018-niveau).

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

§ 6. GRUNDLØN FOR TANDLÆGER UNDER VIDEREUDDANNELSE

Stk. 1.

Tandlæger ansat i videreuddannelsesstilling følger nedenstående skala og indplaceres i nedenstående lønforløb, jf. stk. 2, og i forhold til deres anciennitet, jf. stk. 3.

Trin	Gældende indtil 31. marts 2025 Årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)	Gældende fra 1. april 2025 Årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
1	374.064 kr.	376.349 kr.
2	409.011 kr.	411.296 kr.

Til tandlæger ansat i videreuddannelsesstilling, der har anciennitet den 1. april 1992 eller før, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 43.415 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 2.

Tandlæger ansat i videreuddannelsesstilling indplaceres i løntrinsforløbet 1 til 2. Tandlæger ansat i videreuddannelsesstilling indplaceres på løntrin 2 efter 5 års anciennitet, jf. stk. 3.

Stk. 3.

Anciennitet regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen - i eller uden for regionens tjeneste - har været beskæftiget med tandlægefagligt arbejde (herunder normale ferier), eventuel værnepligtstjeneste, sygdom under 6 måneder og barselsorlov/omsorg.

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

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.

For kandidater, der har opnået ph.d.-graden ved fuldførelse af det 3-årige ph.d.-forløb, medregnes de 3 år i ancienniteten ved ansættelse efter overenskomsten. For ph.d.-studerende, der ikke gennemfører uddannelsesforløbet, medregnes kun den periode, der af institutionen er godkendt i forbindelse med studieforløbet. Såfremt ansættelsesperioden som ph.d.-studerende som følge af barsel eller adoption er blevet forlænget medregnes denne i ancienniteten.

§ 7. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling, som tandlægen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 2.

Til overtandlæger, ledende overtandlæger og cheftandlæger, der ikke varetager formaliseret vagt, ydes et årligt pensionsgivende fleksibilitetstillæg på 16.532 kr. (31. marts 2018 niveau). **Med virkning fra 1. april 2025 bortfalder tillægget.**

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, tandlægen varetager.

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag 2 om vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 1. april 2006, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationstillæg ydes udover grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer.

Stk. 2.

- a. Til tandlæger ansat i videreuddannelsesstilling, der har gennemført introduktionsuddannelsen til specialtandlæge i tand-, mund- og kæbekirurgi, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 40.861 kr. (31. marts 2018 niveau).

Tillægget ydes senest på det tidspunkt, hvor tandlægen har opnået 2 års tandlægefaglig anciennitet, jf. § 6, stk. 3.

- b. Til tandlæger ansat i videreuddannelsesstilling, der har gennemført 1 år af hoveduddannelsen til specialtandlæge i tand-, mund- og kæbekirurgi, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 61.157 kr. (31. marts 2018 niveau).
- c. Til tandlæger med Sundhedsstyrelsens specialtandlægeanerkendelse i tand-, mund- og kæbekirurgi, og som midlertidigt er ansat i en videreuddannelsesstilling, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 76.748 kr. (31. marts 2018 niveau).

Tillægget ydes fra udgangen af den måned tandlægen i følge Sundhedsstyrelsen opfylder kravene til at blive specialtandlæge og dokumenteres ved fremvisning af specialtandlægeanerkendelsen.

Det kan ikke samtidig ydes mere end ét tillæg efter litra a - c.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i bilag 2 om vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 1. april 2006, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

§ 9. OVERGANGSBESTEMMELSER

Tandlæger², der var ansat den 31. marts 2006, bevarede i forbindelse med overgår til lokal løndannelse pr. 1. april 2006 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn og lokale chefpuljer.

Aftale om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes efter den lokale aftales ordlyd.

§ 10. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 11. PENSION

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til PFA eller efter anvisning af Tandlægeforeningen til en under Finanstilsynets tilsyn stående pensionskasse eller forsikringsmæssig pensionsordning.

Såfremt der for tandlægen i forvejen består en pensionsordning, som kan godkendes af Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Tandlægeforeningen, indbetales pensionsbidragene til denne ordning.

² For tandlæger i videreuddannelsesstilling: Ansatte pr. 31. marts 2000, der overgik til nye lønformer pr. 1. april 2000.

Stk. 2.

For ledende overtandlæger og cheftandlæger udgør det samlede pensionsbidrag 20,67 % **(med virkning fra 1. april 2025: 22,18 %)** - af de pensionsgivende lønde (i §§ 5, 7 og 8).

For overtandlæger udgør det samlede pensionsbidrag 19,21 % **(med virkning fra 1. april 2025: 20,18 %)** - af de pensionsgivende lønde (i §§ 5, 7 og 8).

For overtandlæger, ledende overtandlæger og cheftandlæger indbetales endvidere 10 % pensionsbidrag af vagthonorarer og af tillæg for pålagt tjeneste i særlige tidsrum, jf. § 14.

For specialtandlæger udgør det samlede pensionsbidrag 18,60 % **(med virkning fra 1. april 2025: 19,14 %)** - af de pensionsgivende lønde (i §§ 5, 7 og 8).

For tandlæger udgør det samlede pensionsbidrag 18,95 % **(med virkning fra 1. april 2025: 19,13 %)** - af de pensionsgivende lønde (i §§ 5, 7 og 8).

For tandlæger under videreuddannelse udgør det samlede pensionsbidrag 17,14 % **(med virkning fra 1. april 2025: 19,54 %)** - af de pensionsgivende lønde (i §§ 6, 7 og 8).

For tandlæger under videreuddannelse indbetales endvidere 12 % pensionsbidrag af tillæg for ekstraordinære tjeneste i tilslutning til planlagt tjeneste og tillæg for ekstraordinære tilkald, jf. § 16.

Egetbidraget udgør 1/3 del af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Stk. 3.

Hvis en tandlæge afholder ferie med feriegodtgørelse ydet af en tidligere arbejdsgiver eller afholder ferie uden ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, indbetales sædvanlige pensionsbidrag, som om der var afholdt ferie med løn.

Stk. 4.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 5.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (OK [11.12.1](#)).

Stk. 6.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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

Stk. 7.

Ændringer i vedtægter/regulativer samt nye vedtægter/regulativer for pensionsordningerne skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 8.

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

Tilbagekøb kan dog finde sted for så vidt angår pensionsbidrag, der er indbetalt for udenlandske statsborgere, i forbindelse med at de tager bopæl uden for Danmark.

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024 og 1. april 2025**

§ 12. FRIT VALG

Stk. 1.

Tandlæger kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 %, i stedet for indbetaling til PFA skal udbetales som løn (**med virkning fra 1. april 2025: og/eller helt eller delvist indbetales af arbejdsgiver til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning.**

BEMÆRKNINGER:

Det er en forudsætning for indbetaling til en opsparingsordning, at den ansattes pensionskasse har oprettet en opsparingsordning.

Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge tje-

nestefrihed uden løn, når det ikke strider mod regionens interesser, jf. § 19)

Stk. 2.

Tandlægen henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn (**med virkning fra 1. april 2025: og/eller indbetalt til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning.**). Hvis tandlægen vælger udbetaling som løn (**med virkning fra 1. april 2025: og/eller indbetaling**), sker der på følgende vilkår.

1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018-niveau.
2. Der beregnes 1,95 % (**med virkning fra 1. maj 2024: 2,49 %**) i særlig feriegodtgørelse
3. Beløbet udbetales/**indbetales** månedsvi bagud.
4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
5. Hvis den enkelte tandlæge ønsker omvalg, sker dette på tandlægens eget initiativ og tidligst efter et år.

§ 13. ATP

Tandlæger er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 14. DELTIDSBESKÆFTIGELSE

Tandlæger kan på frivillig basis ansættes på deltid.

Arbejde ud over det aftalte timetal skal i videst muligt omfang søges undgået. Eventuelle arbejdstimer ud over det aftalte og op til 37 timer pr. uge i gennemsnit honoreres med normalt meløen og der indbetales pensionsbidrag for de præsterede mertimer. I stedet for betaling kan mertimer afspadsreses i forholdet 1:1.

KAPITEL 3. ARBEJDSTID, VAGT M.V.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

§ 15. ARBEJDSTID, VAGT M.V. FOR OVERTANDLÆGER, LEDENDE OVERTANDLÆGER OG CHEFTANDLÆGER

Stk. 1.

De i overenskomsten for overlæger (OK [33.04.1](#)) fastsatte bestemmelser om arbejdstid, vagt og fridage m.v. finder tilsvarende anvendelse for overtandlæger, ledende overtandlæger og cheftandlæger (**med virkning fra 1. april 2025:., jf. dog stk. 2.**

Stk. 2.

Under fravær på grund af ferie ydes erstatning for mistet vagttillæg. Der ydes ikke erstatning for mistet vagtindtægt, når ferie afholdes med feriegodtgørelse.)

§ 16. ARBEJ DSTID, VAGT M.V. FOR TANDLÆGER UNDER VIDEREUDDAN- NELSE

Følgende bestemmelser i overenskomsten for underordnede læger (OK [33.06.1](#)) finder tilsvarende anvendelse for tandlæger ansat i videreuddannelsesstilling:

- § 18. Arbejdstilrettelæggelse (§ 18, stk. 4 og 5, undtaget)
- § 19. Arbejdstid
- § 21. Normaltjeneste på tjenestestedet
- § 22. Vagt på tjenestestedet
- § 23. Tjeneste med efterfølgende vagt uden for tjenestestedet
- § 24. Øvrige arbejdstilrettelæggelsesforhold
- § 25. Ekstraordinær tjeneste i tilslutning til planlagt tjeneste
- § 26. Ekstraordinære tilkald
- § 27. Ulempetillæg
- § 28. Overarbejde
- § 29. Frihed og erstatningsfrihed.

§ 17. ARBEJ DSTID, VAGT M.V. FOR SPECIALTANDLÆGER OG TANDLÆGER

Stk. 1. Ugentlig arbejdstid

For fuldtidsbeskæftigede tandlæger er ikke fastsat en højeste arbejdstid. Disse tandlægers arbejdstid kan derfor ikke afgrænses til et bestemt omfang, hvoraf følger, at der ikke kan ydes godtgørelse for overarbejde. Arbejdet søges tilrettelagt således, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget tandlæge ikke væsentligt overstiger 37 timer pr. uge.

Stk. 2. Arbejdets tilrettelæggelse

Det daglige arbejde tilrettelægges under hensyn til afdelingens/områdets/sygehusets/institutionens drift, samt de af ledelsen nærmere fastsatte bestemmelser herfor.

For den enkelte tandlæge, der er pålagt vagttjeneste, udarbejdes for en lokalt nærmere fastsat periode en plan over vagter. Ved pålæggelse af/ophør af vagtdeltagelse gives et varsel på 3 måneder.

Stk. 3. Spisepause

Der er ret til en betalt spisepause af mindre end ½ times varighed, som indregnes i arbejdstiden, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdspladsen/institutionen.

BEMÆRKNINGER:

Retten til betalt spisepause forudsætter, at den ansatte står til rådighed i pausen.

Der er ikke med denne bestemmelse tilsigtet nogen ændring af hidtidig praksis, ligesom bestemmelsen ikke har betydning for praktiseringen af eksisterende arbejdstidsregler.

Retten til betalt spisepause bortfalder ikke, selvom arbejdsgiver forlænger pausens varighed eller giver afkald på den ansattes rådighedspligt.

Stk. 4. Merarbejde

Tandlæger er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere (OK [33.01.2.1](#)).

Stk. 5. Vagt

Det påhviler på skift tandlægerne at varetage et vagtberedskab. Vagt kan normalt højst pålægges hvert 3. døgn.

Inden for det døgn, hvor der påhviler en tandlæge vagtberedskab, skal denne til enhver tid kunne tilkaldes pr. telefon og komme til stede på sygehuset/hospitalet i løbet af ½ time.

Vagtberedskabet honoreres pr. vagtdøgn med nedenstående grundbeløb under pkt. A).

Tilkaldelse af en tandlæge uden for den faste arbejdstid honoreres herudover pr. tilkald med et grundbeløb, som anført under pkt. B).

Ved tilkaldelse af en tandlæge i et døgn, hvori vedkommende ikke har tilkaldevagt, suppleres honoraret for tilkaldet, jf. pkt. B), med vagtberedskabshonoraret for vedkommande døgn, jf. pkt. A).

A) Vagtberedskab:

Vagtberedskab betales på hverdage med 887,96 kr. (31. marts 2018 niveau) og på lørdage, søndage og søgnehellidage med 1.162,25 kr. (31. marts 2018 niveau).

Har en tandlæge inden for en måned undtagelsesvis mere end 10 vagter, betales en særlig godtgørelse, der udgør:

- a. 50 % af vagthonoraret for den 11.-15. vagt og
- b. 100 % af vagthonoraret for den 16. og følgende vagter.

B) Tilkald:

1.209,65 kr. (31. marts 2018 niveau).

Ved tilkald ydes der tandlæger kørselsgodtgørelse, jf. overenskomstens § 23, punkt 25.

Honorarerne for vagtberedskab og tilkald opgøres månedsvi bagud og udbetales ved udgangen af den efterfølgende måned.

Stk. 6.

Tandlæger har normalt fri på lørdage, søndage og søgnehellidage.

§ 18. 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 5 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 611 af den 25. juni 2003 om hvileperiode og fridøgn m.v. (OK [11.10.02](#)) mellem Tandlægeforeningen og Regionernes Lønnings- og Takstnævn aftalt

følgende supplerende bestemmelser om daglig hviletid og ugentlig fridøgn til de i arbejdsmiljølovens kapital 9 og ovennævnte bekendtgørelses kapitel 2 og 4 omtalte regler:

- 1) Vagt bortset fra effektiv tjeneste er hviletid.
- 2) Reglerne i ovennævnte bekendtgørelses § 16, stk. 3, hvorefter nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden højst kan ske i 10 døgn i hver kalendermåned og i højst 45 døgn i et kalenderår, finder ikke anvendelse.
- 3) Under vagttjeneste 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.
- 4) Ved skriftlig aftale mellem de enkelte sygehus/institution og Tandlægeforeningen kan det fastsættes, at nedsættelse af hviletiden mellem to døgn hovedarbejder til 8 timer kan finde sted.
- 5) Ved skriftlig aftale mellem det enkelte sygehus/institution og Tandlægeforeningen kan det fastsættes, at der kan tilrettelægges tjeneste således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.
- 6) 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 arbejdsmiljølovens og bekendtgørelsens bestemmelser i videst muligt omfang. Aftalen skal forelægges Arbejdstilsynet til godkendelse.

KAPITEL 4. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

§ 19. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Regionen og Tandlægeforeningen kan aftale, at regionen indbetaler 2/3 af pensionsbidraget 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.

§ 20. EFTERUDDANNELSE

Stk. 1.

For at sikre, at den enkelte overtandlæge/specialtandlæge er opdateret i forhold til patientbehandling, faglig udvikling og ledelsesmæssige kompetencer har overtandlæger og specialtandlæger ret og pligt til faglig og ledelsesmæssig efteruddannelse i minimum 10 dage årligt.

Stk. 2.

Der indgås, i forbindelse med afholdelse af den årlige MUS/LUS, aftale om en gensidigt forpligtende efteruddannelsesplan. I efteruddannelsesplanen skal der både tages højde for udvikling af faglige som ledelsesmæssige kompetencer. Efteruddannelsesplanen kan have et flerårigt sigte.

Der følges minimum én gang årligt op på, i hvilket omfang efteruddannelsesplanen er fulgt, og om de aftalte aktiviteter, herunder antallet af dage, i efteruddannelsesplanen er opfyldt. Det aftales på MUS/LUS, hvordan og hvornår dette sker.

Hvis efteruddannelsesplanen ikke er fulgt, aftales eventuelle justeringer under hensyntagen til et flerårigt sigte.

Stk. 3.

Efteruddannelse tilrettelægges under hensyn til både den enkelte overtandlæges/specialtandlæges ønsker og afdelingens behov og drift.

§ 21. BARNS FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 22. OPSIGELSE OG AFSKEDIGELSE

Stk. 1a. Overtandlæger

For overtandlæger gælder funktionærlovens regler om opsigelse (bortset fra § 2, stk. 2-6, og § 2a samt § 5, stk. 2) (OK [11.03.1](#)).

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

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

Såfremt en overtandlæge, der har været uafbrudt beskæftiget ved samme region/amt i 10 år eller herudover, opsiges, skal regionen ved overtandlægens fratræden udrede et beløb svarende til 3 måneders løn.

Bestemmelsen finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen finder anvendelse på opsigelser, der finder sted efter den 1. april 2015.

Stk. 1b. Øvrige tandlæger

For tandlæger gælder funktionærlovens regler om opsigelse (OK [11.03.1](#)).

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Tandlægeforeningen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Tandlægeforeningen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Tandlægeforeningen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres Tandlægeforeningen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til Tandlægeforeningen.

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Tandlægeforeningen

CVR nummer 21318418 eller sikker e-mail: sikkermail@tdl.dk.

Underretningen til Tandlægeforeningen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4.

Tandlægeforeningen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den an-

sattes eller institutionens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Tandlægeforeningen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af tre medlemmer, hvoraf en vælges af Tandlægeforeningen og en af Regionernes Lønnings- og Takstnævn, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges regionen, såfremt den pågældende og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Godtgørelsens størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved regionen. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne, eller pålægges den tabende part.

Stk. 8.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, f.eks. besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 23. BIBESKÆFTIGELSE OG KONSULTATION

Stk. 1. Bibeskæftigelse

Cheftandlæger, ledende overtandlæger, overtandlæger og specialtandlæger følger bestemmelserne i den mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn, Foreningen af Speciallæger og Yngre Læger indgåede aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse (OK [22.04.4](#)).

Stk. 2. Konsultation

Overtandlæger har efter regionsrådets bestemmelser herfor mulighed for at holde konsultation på sygehuset.

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre og til Regionernes OK-samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#)).
2. Lønninger (OK [21.03.1](#)).
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#)).
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#)).
15. Deltidsansattes adgang til højere timetal (OK [11.28.2](#)).
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#)).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#)).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#)).
20. Ferie (OK [11.04.1](#)).
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#)).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#)).
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#)).
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#)).

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)).
27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#)).
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#)).
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#)).
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#)).
31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#)).
- 32. Opsparing af frihed (OK [11.37.1](#))**
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#)).
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#)).
36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#)).

KAPITEL 5. OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 25. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra **den 1. april 2024**.

33.20.1
Side 22

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst **den 31. marts 2026**. Opsigelsen skal ske skriftlig.

København, den 2. april 2025

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For TANDLÆGEFORENINGEN:
Torben Steen Schönwaldt

/ Isabel Brandt Jensen og Stine Brems Mørcholdt

BILAG 1. BETEGNELSER PÅ DEN ANSATTES LØNSEDEL FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

****NYT** med virkning fra 1. april 2025**

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønsedel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønsedel
§ 5	Grundløn
§ 6, stk. 1	Grundløn
§ 7, stk. 2	Fleksibilitetstillæg (med virkning fra 1. april 2025 bortfalder tillægget)
§ 8, stk. 2a	Intro.uddannelsen
§ 8, stk. 2b	1 år af hovedudd.
§ 8, stk. 2c	Spec.tand.anerk.
§ 12	Fritvalgstillæg (Med virkning fra 1. april 2025: eller opsparingsordning)

BILAG 2. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN

Det bemærkes, at listen over vejledende kriterier ikke er udtømmende.

A. FUNKTIONSLØN

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/tillæg kan nedenstående nævnes.

Tillæggene kan ydes til tandlæger, der enten selv varetager opgaverne eller er ansvarlige for opgavernes varetagelse:

- Omfattende eller særligt administrativt og/eller fagligt ansvar eller opgaver
- Regionsspecialefunktioner, specialist-, konsulent- eller ekspertfunktioner
- Uddannelses-, undervisnings eller forskningsopgaver. Eksempler: uddannelsesansvarlig, uddannelseskoordinator, klinisk vejleder, forskningsvejleder, evalueringsopgaver, undervisning og vejledning af andre faggrupper
- Formidlings- og informationsaktiviteter
- Regionslige visitationsopgaver
- Særligt belastet arbejde eller arbejdsvilkår
- Særlige instruktions- eller supervisionsopgaver
- Udvikling af samarbejdsformer, eksempelvis projektarbejde, teamarbejde
- Varetagelse af regionslige visitationsopgaver
- Arbejde ved geografisk adskilte enheder
- Ekstraordinært meget planlagt merarbejde
- Særlig aftalt assistance på eller for andre afdelinger, afsnit eller for eksterne parter
- Katastrofeberedskab
- Kvalitetssikring

B. KVALIFIKATIONSLØN

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn kan nedenstående nævnes.

- Relevant efteruddannelse af betydning for arbejdet
- Ledelsesmæssige eller administrative kvalifikationer
- Samarbejds kvalifikationer, eksempelvis i forbindelse med tværfagligt samarbejde
- Forskningsmæssige kvalifikationer
- Særlig faglig ekspertise eller interesse
- Høj faglig standard såvel diagnostisk som behandlingsmæssigt
- Kvalitet, etik og effektivitet i opgaveløsningen
- Høje operative færdigheder
- Kommunikative kvalifikationer
- Pædagogiske kvalifikationer. Eksempelvis undervisningserfaring, pædagogisk uddannelse
- Særlige kvalifikationer til brug for instruktions- eller supervisionsopgaver
- Udviklingsorienteret, idérig
- Lokalkendskab
- Rekruttering og fastholdelse
- Øvrige personlige egenskaber

BILAG 3. FOR TANDLÆGER SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB (H:S)

Bilaget omfatter

- ansatte, som i forbindelse med strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgik fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i en region, og
- ansatte ved selvejende institutioner, der med virkning fra 1. januar 2007 havde indgået driftsaftale med en region med henblik på opfyldelsen af de i lovgivningen pålagte forpligtelser, og hvor de ansatte var omfattet af overenskomster med Hovedstadens Sygehusfællesskab,

og

- som før overgangstidspunktet var omfattet af Fællesoverenskomst for akademikere i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Akademikernes Centralorganisation af den 8. september 2005 og organisationsaftale for andet akademisk personale i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Akademikernes Centralorganisation af den 8. september 2005

og

- som opfyldte betingelserne for at være omfattet af overenskomst for overenskomst for tandlæger mellem Amsrådsforeningen og Dansk Tandlægeforening af den 11. november 2005.

For overstående personale gælder følgende særvilkår:

Ansatte, der på overgangstidspunktet oppebar en højere pensionsprocent i henhold til organisationsaftale for andet akademisk personale i Hovedstadens Sygehusfællesskab mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Dansk Tandlægeforening m.fl. af den 8. september 2005, bevarer denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling. Det er endvidere en forudsætning, at pensionsbidragene fortsat indbetales til samme pensionskasse/-selskab.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

BILAG 4 - HVILETID UNDER RÅDIGHEDSVAGT PÅ TJENESTESTEDET

Parterne konstaterer, at bekendtgørelsen er ændret pr. 1. juli 2024.

Parterne enige om, at rådighedstjeneste på arbejdsstedet (vagt på tjenestestedet) fra 1. juli 2024 på regionernes område ikke kan betragtes som hviletid, uanset bestemmelsen i § 18 (hviletid og fridøgn), pkt. 1.

København, den 2. april 2025

**For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis**

/ Ole Lund Jensen

**For TANDLÆGEFORENINGEN:
Torben Steen Schönwaldt**

/ Isabel Brandt Jensen og Stine Brems Mørcholdt

****NYT** med virkning fra 1. januar 2026**

BILAG 5. SENIORBONUS

Til tandlæger og specialtandlæger ydes en årlig seniorbonus på 0,8 % af den sædvanlige løn fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 62 år.

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale, drøfter ledelsen og medarbejderen, hvad der skal til for, at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombination heraf:

- Betalte fridage (seniordage) maks. 2
- Kontant bonus
- Ekstraordinær pensionsindbetaling
- Særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb

BEMÆRKNINGER:

Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejdere og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom senest 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Eksempel:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 62 år i 2025, skal senest den 1. oktober 2025 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

Til medarbejdere der fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

Eksempel:

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2026, men fratræder inden januar 2027, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2026, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2025, men fratræder i perioden den 1. april 2025 til 31. december 2025, får udbetalt en forholdsmæssig

andel af bonussen svarende til den periode af 2025, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 62 år i 2025, men er fratrådt inden den 1. april 2025, er ikke omfattet af aftalen.

Medarbejdere der tiltræder i løbet af et kalenderår, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

Konvertering til ekstraordinær pensionsindbetaling

Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som den kontante bonus ville være bliver udbetalt.

Hvis medarbejderen ikke giver arbejdsgiver anden besked, anvendes den pensionsordning, som medarbejderen har i henhold til overenskomsten.

Ved ansættelsens ophør gælder samme principper som ved udbetaling af bonus.

Konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb

Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien.

Konvertering til seniordage

Ønsker medarbejderen at konvertere sin seniorbonus til seniordage udgør værdien af en seniordag 0,4 % af medarbejderens sædvanlige løn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele dage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkelt stående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal afholdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

PROTOKOLLAT NR. 1. TANDLÆGEKONSULENTER

Løn- og ansættelsesvilkårene for ikke-fastansatte tandlæger følger bestemmelserne i overenskomsten vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for ikke-fastansatte speciallægekonsulenter mellem Foreningen af Speciallæger og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (OK [35.01.1](#)).

Det forudsættes, at tandlægekonsulenter, der ansættes ved sygehuse, er specialtandlæge i tand-, mund- og kæbekirurgi, jf. Sundhedsministeriets bekendtgørelse om specialtandlæger nr. 1246 af den 24. oktober 2007.

Såfremt der til en opslået stilling som tandlægekonsulent ved et sygehus ikke er ansøgere med specialtandlægeanerkendelse i tand-, mund- og kæbekirurgi, kan tandlæger uden denne uddannelse komme i betragtning ved stillingens besættelse.

PROTOKOLLAT NR. 2 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.

2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.

3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) *Befordring*

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).

d) *Øvrige*

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollats opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 12. maj 2010

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For TANDLÆGEFORENINGEN
Susanne Soto Rouco