



FORHANDLINGSProtokol
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST/AFTALE
PR. 1. APRIL 2021
INDEN FOR
TANDLÆGEFORENINGENS
FORHANDLINGSOMRÅDE

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Løn	3
3.	Indførelse af nye stillinger og stillingsbetegnelser	4
4.	Pension	5
4.1.	Pension.....	5
4.2.	Frit valg.....	5
5.	Efteruddannelse	6
6.	Ulempetillæg.....	7
7.	Afslutning	7
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler	8
	Bilag 2: Puljer mv.	9
	Bilag 3: Efteruddannelse af tandlæger	10

Dato:	3. marts 2021
Sted:	Danske Regioner
Deltagere:	Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Tandlægeforeningen

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornys for perioden fra den 1. april 2021 til den 31. marts 2024 på nedenstående vilkår.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2021.

2. Løn

Med virkning fra 1. april 2021 ændres grundlønnen for overtandlæger i § 5, stk. 1 i overenskomst for tandlæger. § 5 forfattes som følger:

”§ 5

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. (31. marts 2018-niveau). Efter 3 års beskæftigelse som overtandlæge er grundlønnen 738.048 kr. (31. marts 2018-niveau).

For overtandlæger ansat inden 1. april 2021 er grundlønnen 738.048 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, kvalitetsarbejdet, præ- og postgraduat uddannelse, projekter m.v.

Overtandlægen medvirker, på baggrund af kliniske kompetencer, fagligt indsigt 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 rational organisering og drift af hele afdelingen.

Stk. 4.

For ledende overtandlæger er grundlønnen 828.641 kr. (31. marts 2018-niveau)."

3. Indførelse af nye stillinger og stillingsbetegnelser

Med virkning fra 1. april 2022 foretages følgende ændringer i § 5 i overenskomst for tandlæger:

- Titlen for ledende overtandlæger ændres til cheftandlæger. Lønnen udgør fortsat 828.641 kr. (31. marts 2018-niveau).
- Der indføres en ny stilling som ledende overtandlæge

Som følge heraf foretages nødvendige konsekvensændringer i aftalen.

Samtidig indsættes en ny § 5, stk. 4 i overenskomst for tandlæger:

"For ledende overtandlæger er grundlønnen 775.145 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 organisatoriske 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 overtandlæge 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."

Samtidig ændres § 11, stk. 2 til:

"For cheftandlæger og ledende overtandlæger udgør det samlede pensionsbidrag 20,00 % - af de pensionsgivende lønde (i §§ 5, 7 og 8)"

Med virkning fra 1. april 2022 ændres bemærkningen til § 3 i Aftale for tjenestemandsansatte overtdlæger ved regionale sygehuse mv. til

”For overtdlæger, der ved særlig aftale er ansat som administrerende-/cheftdlæge, er grundlønningen løntrin 52 + et pensionsgivende tillæg 165.191 kr. (31. marts 2018-niveau).”

Som følge heraf foretages nødvendige konsekvensændringer i aftalen.

4. Pension

4.1. Pension

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten i overenskomst for tandlæger som følger:

	Gældende fra 1. april 2019	Gældende fra 1. april 2022	Aftalt stigning ved OK-21
Tandlæger	18,55	18,95	0,4
Overtandlæger	18,55	19,21	0,66
Ledende overtdlæger	20,00	20,67	0,67
Specialtdlæger	18,20	18,6	0,4
Tandlæger under videreuddannelse	16,49	17,14	0,65

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes den supplerende pensionsprocent i Aftale for tjenestemandsansatte overtdlæger ved regionale sygehuse m.v. som følger:

	Gældende fra 1. april 2019	Gældende fra 1. april 2022	Aftalt stigning ved OK-21
Overtandlæger	18,55	19,21	0,66
Administrerende/ledende overtdlæger	20,00	20,67	0,67

Merudgift: 0,40 mio. kr.

4.2. Frit valg

I overenskomst for tandlæger indsættes ny § 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.

Stk. 2.

Tandlægen henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn. Hvis tandlægen vælger udbetaling som løn, sker det på følgende vilkår.

1. Beløbet gøres pensionsgivende og omregnes til 31. marts 2018 niveau.
2. Der beregnes 1,95 % i særlig feriegodtgørelse.
3. Beløbet udbetales månedsvis 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.”

5. Efteruddannelse

Parterne er enige om, at det er centralt at de 10 efteruddannelsesdage, der fremgår af § 19 i overenskomsten for tandlæger, anvendes, jf. bilag 3.

Der er derfor enighed om at nuværende § 19 ændres med virkning fra 1. april 2021 til:

”§ 19

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.”

Der er mellem parterne enighed om, at krav til efteruddannelsesplan er implementeret senest medio 2022.

6. Ulempetillæg

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes ulempetillæg som konsekvens af forhøjelserne af ulempetillæg, jf. § 25 i overenskomst for underordnede læger.

Merudgift: 0,03 mio. kr.

7. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2021, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 3. marts 2021

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For TANDLÆGEFORENINGEN

Anders Torp Jensen

05-03-2021



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for tandlæger af den 4. februar 2019
- Aftale for tjenestemandsansatte overtandlæger af 4. februar 2019

Bilag 2: Puljer mv.

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Tandlæger	103,00	95,74	0,45	0,43
Total	103,00	95,74		0,43

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Forhøjelse af ulempetillæg		0,03	8,07	0,04
Pensionsforbedringer		0,40	91,93	0,41
			0,00	0,00
Udgifter i alt		0,43	100,00	0,45
Overskud/underskud		0,00	0,00	0,00

Bilag 3: Efteruddannelse af tandlæger

Det er afgørende for både overtandlæger/specialtandlæger og sygehusledelser, at overtandlægerne og specialtandlægerne er fagligt og ledelsesmæssigt opdaterede for at sikre bedst mulig patientbehandling og faglig udvikling på længere sigt i specialerne og dermed af hele sundhedsvæsenet. Efteruddannelse er dermed centralt for, at overtandlægerne og specialtandlægerne kan tilføre mest mulig værdi til sundhedsvæsenet. Efteruddannelse skal også medvirke til sikre et fagligt udfordrende arbejdsliv.

Sygehusledelserne har det overordnede ansvar for at sikre den relevante efteruddannelse og kompetenceudvikling af overtandlægerne og specialtandlægerne. Men efteruddannelse er også overtandlægerne og specialtandlægerne eget ansvar. Mulighed for efteruddannelse skal efterspørges ikke alene ved MUS/LUS, men også i hverdagen.

Der er meget forskellige individuelle behov for den enkelte overtandlæge/specialtandlæge i forhold til opgaver og funktion sammenholdt med afdelingens behov. Efteruddannelse skal derfor ske med perspektiv på både det team og den organisation, overtandlægen/specialtandlægen arbejder i, såvel som på de mål som overtandlægen og specialtandlægen i sin egen karriere arbejder hen imod. Dette gælder den faglige efteruddannelse, men lige så meget de andre professionelle kompetencer som kommunikation, samarbejde og teamwork og det tværfaglige lederskab.

Efteruddannelsesdagene kan anvendes til deltagelse i fx internationale kongresser og konferencer samt nationale seminarer og kurser i regi af eksempelvis de videnskabelige selskaber, men klinisk efteruddannelse kan også ske i det daglige arbejde via fleksible og individualiserede kompetenceudviklingsaktiviteter. Det kan være litteraturlæsning, e-læring, formaliserede uddannelsesforløb, fokuserede ophold lokalt, regionalt, nationalt og internationalt m.m.

Parterne er enige om, at formålet med ændringerne i § 19 er at bringe efteruddannelsesaktiviteten i overensstemmelse med hensigten, som beskrevet i dette bilag.

Parterne evaluerer effekten af disse aftalte ændringer senest 1. oktober 2022. Parterne aftaler nærmere, hvordan evalueringen gennemføres.