

FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2021
INDEN FOR
FORENINGEN AF SPECIALLÆGER
FORHANDLINGSOMRÅDE

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	3
2.	Løn	3
3.	Indførelse af nye stillinger og stillingsbetegnelser i Aftale vedr. lægelige chefer.....	4
4.	Pension	5
5.	Frit valg	5
6.	Arbejdstid	6
7.	Efteruddannelse	6
8.	Afslutning	7
	Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler.....	8
	Bilag 2: Puljer mv.....	9
	Bilag 3: Fælles arbejde om arbejdstidsregler.....	10
	Bilag 4: Efteruddannelse af overlæger.....	11

Dato: 23. februar 2021

Sted: Danske Regioner/Virtuelle forhandlinger

Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Foreningen af Speciallæger

1. Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i [bilag 1](#), fornyes for perioden fra den 1. april 2021 til den 31. marts 2024 på nedenstående vilkår under forudsætning af, at der opnås et samlet forlig med Akademikerne.

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

2. Løn

Med virkning fra 1. april 2021 ændres § 4 i overenskomst for overlæger til:

For overlæger er grundlønnen 708.048 kr. (31. marts 2018-niveau). Efter 3 års beskæftigelse på overenskomsten er grundlønnen 738.048 kr. (31. marts 2018-niveau).

For overlæger, der beklæder et midlertidigt forskningsprofessorat, er grundlønnen 680.091 kr. (31. marts 2018-niveau). Efter 3 års beskæftigelse på overenskomsten er grundlønnen 710.091 kr. (31. marts 2018-niveau).

Bemærkning;

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

For overlæger ansat inden 1. april 2021 er grundlønnen 738.048 kr. (31. marts 2018-niveau).

Der tilføjes samtidig nedenstående som bemærkning til § 2, stk. 2

”BEMÆRKNINGER:

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

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

3. Indførelse af nye stillinger og stillingsbetegnelser i Aftale vedr. lægelige chefer

Med virkning fra 1. april 2022 foretages følgende ændringer i § 4, stk. 1 i Aftale vedrørende lægelige chefer:

- Stillingen cheflæger på løntrin 52/53 udgår. Cheflæger ansat før 1. april 2022 bevarer deres nuværende vilkår som en personlig ordning.
- Titlen for ledende overlæger på løntrin 52 ændres til cheflæger.
- Titlen for ledende overlæger/professorer på løntrin 52 ændres til cheflæger/professorer.
- Der indføres en ny stilling som ledende overlæge på løntrin 52 og den nuværende specialeansvarlige overlæge på løntrin 52 indgår fremover som en del af denne stillingskategori.
- Der indføres en ny stilling som ledende overlæge/professor på løntrin 52 og den nuværende specialeansvarlige overlæge/professor på løntrin 52 indgår fremover som en del af denne stillingskategori.
- Der indføres en ny stilling som ledende overlæge (trin 51/tjenestemænd) og den nuværende specialansvarlige overlæger (trin 51/tjenestemænd) indgår fremover som en del af denne stillingskategori.

Som følge heraf foretages nødvendige konsekvensrettelser i aftalen.

Samtidig ændres § 2, stk. 3 i Aftale vedrørende lægelige chefer.

”En ledende overlæge har organisatorisk og/eller faglig ledelse og refererer til afdelingens cheflæge og er tillagt den lægelige ledelse af et område enten organisatorisk eller fagligt.

BEMÆRKNINGER:

Organisatorisk ledelse omhandler fx budget-, personale- og/eller driftansvar – 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 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.

4. Pension

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten i overenskomst for overlæger fra 18,88 til 19,54 procent.

Ligeledes forhøjes pensionsprocenten i protokollat nr. 2 i overenskomst for overlæger fra 18,88 procent til 19,54 procent.

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten i overenskomst for honorarlønnede sygehuslæger fra 18,38 til 19,54 procent.

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsprocenten i aftale for lægelige chefer fra 20,33% til 21,00 procent.

Ligeledes forhøjes pensionsprocenten i protokollat nr. 1 i Aftale vedr. lægelige chefer fra 18,88 procent til 21,00 procent.

Merudgift: 33,56 mio. kr.

5. Frit valg

I overenskomst for overlæger indsættes ny § 10 FRIT VALG

”Stk. 1.

Overlægen kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 %, i stedet for indbetaling til Lægernes Pension skal udbetales som løn.

Stk. 2.

Overlægen henvender sig til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker pensionsbidraget udbetalt som løn. Hvis overlægen 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% særlig feriegodtgørelse.
3. Beløbet udbetales månedsvis bagud.
4. Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
5. Hvis den enkelte overlæge ønsker omvalg, sker dette på overlægens eget initiativ og tidligst efter et år.”

I Aftale vedrørende lægelige chefer indsættes lignende bestemmelse som ny § 9.

I overenskomst for honorarlønnede sygehuslæger indsættes lignende bestemmelse som ny § 10.

6. Arbejdstid

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres et fælles arbejde om arbejdstidsreglerne med henblik på at undersøge, om de eksisterende regler er tidssvarende, jf. bilag 3.

Parterne er enige om, at der til gennemførelse af projektet afsættes de nødvendige restmidler fra OK-18.

7. Efteruddannelse

Parterne er enige om, at det er centralt at de 10 efteruddannelsesdage, der fremgår af § 25 i overenskomst for overlæger, anvendes, jf. bilag 4.

Der er derfor enighed om at nuværende § 25 ændres med virkning fra 1. april 2021 til:

”§ 25

Stk. 1

For at sikre, at den enkelte overlæge er opdateret i forhold til patientbehandling, faglig udvikling og ledelsesmæssige kompetencer har overlægen ret og pligt til faglig og ledelsesmæssig efteruddannelse i minimum 10 dage årligt.

Stk. 2

Der indgås, i forbindelse med afholdelse af den årlige 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 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 overlæges ønsker og afdelingens behov og drift.”

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

8. 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 23. Februar 2021

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:

Sik. 3

Efteruddannelse tilrettelægges under hensyn til både den enkelte overlæges ønsker og afdelingens behov og drift."

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

8. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvalgte arbejdsopgaver 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, ketyrner og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opstået 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 23. Februar 2023


For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTMÆVNE


For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for overlæger af den 12. november 2018
- Overenskomst for honorarlønnede sygehuslæger af den 12. november 2018
- Overenskomst for speciallægekonsulenter af den 12. november 2018
- Aftale vedrørende lægelige chefer af den 12. november 2018

Bilag 2: Puljer mv.**Bilag 2: Puljer mv.**

Personalegrupper mv.	Lønsum (mio. kr)		Pulje (mio. kr)	
	Antal	Lønsum	Pct. af lønsum afsat	Sum
Overlæger	5.311,00	6.080,84	0,45	27,36
Cheflæger	1.095,00	1.349,69	0,45	6,07
Sygehuslæger	7,00	6,80	0,45	0,03
Speciallægekonsulenter	47,00	46,07	0,45	0,21
				0,00
Total	6.460,00	7.483,41		33,68

Udgifter	Puljeforbrug			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	Pct. af pulje	Pct. af lønsum
Pensionsforbedringer, jf. pkt. 4	1. april 2022	33,56	99,67	0,45
			0,00	0,00
			0,00	0,00
Udgifter i alt		33,56	99,67	0,45
Overskud/underskud		0,11	0,33	0,00

Bilag 3: Fælles arbejde om arbejdstidsregler

Både FAS og RLTN har ved OK-21 stillet krav i forhold til arbejdstidsreglerne. Kravene er udtryk for, at der er sket en udvikling i forhold til behovet for overlægernes tilstedeværelse i tjeneste og vagter.

Parterne har ved tidligere overenskomstforhandlinger aftalt ændringer i regelsættet for at imødekomme udviklingen og behovet for tilstedeværelse og planlægning. De ændringer, der har været aftalt gennem de sidste de sidste 10-15 år, er sket som knopskydninger oven på hinanden.

Der derfor enighed om, at det vil være hensigtsmæssigt, at der i perioden igangsættes et fælles arbejde omkring arbejdstidsreglerne, så parterne i fællesskab kan undersøge, om der er behov for en modernisering af regelsættet.

Formål

Formålet med det fælles arbejde er at se om de udviklingstendenser, som sundhedsvæsenet er præget af, og de forventninger der er til tilstedeværelse af overlæger, sikres bedst mulig gennem de nuværende regler både under hensyntagen til patienter og til overlæger.

Det fælles arbejde omfatter:

- Beskrivelse af fremtidens overlæge-arbejdspladser, herunder hvilke former for arbejdstilrettelæggelse det fodrer.
- Drøftelse og afdækning af, hvilke dele af de nuværende regler, der kan være behov for at forenkle eller ændre, fx vedr. tjeneste og vagter.
- Belastning og arbejdsintensitet.

Proces:

Det fælles arbejde igangsættes umiddelbart efter afslutning af overenskomstforhandlingerne. Den videre arbejdsplan aftales ved igangsættelsen.

Parterne er enige om, at det kan være relevant at søge inspiration udefra, herunder inddrage relevante personer, fx vagtplanlæggere, ledere eller øvrige kompetencer.

Økonomi:

Der afsættes de nødvendige restmidler fra OK-18.

Bilag 4: Efteruddannelse af overlæger

Det er afgørende for både overlæger og sygehusledelser, at overlægerne 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 overlægerne 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 overlægerne. Men efteruddannelse er også overlægernes eget ansvar. Mulighed for efteruddannelse skal efterspørges ikke alene ved LUS, men også i hverdagen.

Der er meget forskellige individuelle behov for den enkelte overlæge i forhold til opgaver og funktion sammenholdt med afdelingens behov. Efteruddannelse skal derfor ske med perspektiv på både det team og den organisation, overlægen arbejder i, såvel som på de mål som overlægen 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 § 25 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.