

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

FORENINGEN AF SPECIALLÆGER

**FORHANDLINGSPROTOKOL  
VEDRØRENDE  
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER  
PR. 1. APRIL 2013  
INDEN FOR  
FORENINGEN AF SPECIALLÆGERS  
FORHANDLINGSOMRÅDE**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. Indledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Lokal løndannelse og TR for overlæger.....</b>	<b>3</b>
2.1. Modernisering af aftaleretten for lokal løndannelse .....	3
2.2. Forhandlinger og procedure ved lokal løndannelse .....	4
2.3. TR for overlæger .....	4
<b>3. Pension og ATP .....</b>	<b>5</b>
3.1. Pension .....	5
3.2. ATP-provenu .....	5
<b>4. Overlægers arbejdsområde og bortfald af begrebet "udetjeneste" .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Overenskomstdækning af ansatte på delpension .....</b>	<b>7</b>
<b>6. Ansættelse på deltid.....</b>	<b>7</b>
<b>7. Tjeneste, vagt og særydelser.....</b>	<b>7</b>
7.1. Tjeneste .....	7
7.2. Vagt m.v.....	9
7.3. Betaling for effektivt arbejde under vagt .....	9
7.4. Præambel .....	10
<b>8. Honorarlønnede sygehuslæger bliver "en lukket gruppe" .....</b>	<b>10</b>
<b>9. Redaktionelle ændringer i overenskomster og aftaler .....</b>	<b>10</b>
<b>10. Overenskomst- og stillingsstruktur for overlæger .....</b>	<b>12</b>
<b>11. Øvrigt.....</b>	<b>12</b>
<b>12. Afslutning .....</b>	<b>12</b>
<b>BILAG.....</b>	<b>13</b>
<b>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler</b>	<b>13</b>
<b>Bilag 2: Præambel .....</b>	<b>14</b>
<b>Bilag 3: Projektbeskrivelse. Ændret overenskomst- og stillingsstruktur for overlæger.....</b>	<b>15</b>
<b>Bilag 4: Puljer mv.....</b>	<b>16</b>

**Dato:** 26. februar 2013  
**Sted:** Danske Regioner  
**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 2013 til den 31. marts 2015 på nedenstående vilkår under forbehold af, at der i øvrigt opnås et samlet forlig på AC-området.

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2013.

## 2. Lokal løndannelse og TR for overlæger

### 2.1. Modernisering af aftaleretten for lokal løndannelse

Parterne er enige om, at den ved OK-11 aftalte forsøgsordning om modernisering af aftaleretten for lokal løndannelse videreføres som en permanent ordning.

Hensigten med ordningen er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i de nye løn-systemer og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte inden for FAS's forhandlingsområde.

§ 11 om aftaleparter i aftalen om lokal løndannelse for overlæger, lægelige chefer og honorarlønnede sygehuslæger ændres til:

#### ”§ 11. AFTALEPARTER

##### Stk. 1.

Aftale om anvendelse af lokal løndannelse indgås mellem regionsrådet og (lokale) repræsentanter for Foreningen af Speciallæger, jf. dog stk. 2.

##### Stk. 2.

Der kan indgås aftale mellem den lokale ledelse og den enkelte ansatte om personlige tillæg – i form af varige og midlertidige funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag.

Det er hensigten, at aftalen indgås mellem den ansatte og dennes nærmeste leder.

Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelsen vælge at lade sig bistå af den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation.

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af Foreningen af Speciallæger."*

Bilag 5 (om forsøgsordning) til aftalen om lokal løndannelse udgår.

## **2.2. Forhandlinger og procedure ved lokal løndannelse**

I aftalen om lokal løndannelse for overlæger, lægelige chefer og honorarlønnede sygehuslæger ændres følgende:

§ 6, stk. 1, erstattes af følgende:

"Regionen indkalder til et møde med de (lokale) repræsentanter for Foreningen af Speciallæger med henblik på at indgå en aftale om de lokale forhandlinger.

Mødet kan evt. aftales afholdt sammen med lokale repræsentanter fra andre organisationer.

I aftalen om de lokale forhandlinger skal der indgå procedurer for de lokale forhandlinger, herunder blandt andet tidsfrister og regler."

Gældende bemærkninger til § 6, stk. 1, forbliver uændrede.

§ 6, stk. 6, erstattes af følgende:

"Lønforholdene for den enkelte ansatte i regionen skal vurderes ved lønforhandlingerne, jf. § 6, stk. 1. Det er ikke hensigten, at en ansat i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med lønforhandlingerne være særligt opmærksomme på dette."

Gældende bemærkninger til § 6, stk. 6, forbliver uændrede.

## **2.3. TR for overlæger**

I forbindelse med overlægegruppens overgang til Ny Løn ved OK-02 protokollerede overenskomstens parter følgende: "Overlæger varetager en række ledelsesfunktioner og indgår oftest som ledelsesrepræsentant i samarbejds-/MED-udvalg. Selv om overlæger således hører med til sygehusets ledergruppe, er parterne enige om, at Foreningen af Speciallæger kan anmelde sine lokale organisationsrepræsentanter som tillidsrepræsentanter, jf. Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg."

Som præcisering af ovenstående er parterne enige om, at følgende ikke er valgbare:

1. Alle ansatte efter aftalen for lægelige chefer (bortset fra overlæger, der er ansat efter protokollat nr. 1 til aftalen) og
2. overlæger ansat efter overenskomsten for overlæger, der har fået delegeret ledelseskompetence, som f.eks. budgetansvar og personaleansvar.

Der er med ovenstående enighed ikke hermed taget stilling til afgrænsning af dækningsområdet mellem hhv. aftalen for lægelige chefer og overenskomsten for overlæger.

### **3. Pension og ATP**

#### **3.1. Pension**

Pr. 1. januar 2014 forhøjes pensionsbidraget for overlæger og cheflæger med 0,55 procentpoint.

Pr. 1. januar 2014 forhøjes pensionsbidraget for sygehuslæger med 0,55 procentpoint.

Merudgift: 19,28 mio. kr.

#### **3.2. ATP-provenu**

FAS's ATP-provenu udgør 0,40 mio. kr.

### **4. Overlægers arbejdsområde og bortfald af begrebet "udetjeneste"**

Med virkning fra den 1. januar 2014 er det følgende gældende:

§ 2 i overenskomsten for overlæger erstattes af følgende:

"§ 2. Arbejdsområde m.v.

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Arbejdsområdet omfatter de arbejdsopgaver, der er knyttet til den pågældendes ansættelsesforhold, herunder varetagelse af patientbehandling og konsulenttjeneste til andre afdelinger, ambulatorier m.v. på eget sygehus og andre af regionens sygehuse inden for samme fagområde. Undervisning af en afdelings eget personale hører ligeledes under arbejdsområdet. Efter aftale mellem regionen og Foreningen af Speciallæger kan arbejdsområdet også omfatte bl.a. tilgrænsende opgaver under socialområdet.

For enhver overlægestilling fastlægges i en stillingsbeskrivelse omfanget af de til stillingen knyttede særlige funktioner, herunder ledelsesfunktioner, eventuel konsulentforpligtelse m.v.

Stillingsbeskrivelse skal foreligge ved stillingsopslag.

Stk. 3.

Et ansættelsesforhold kan omfatte flere tjenestesteder. De til ansættelsesforholdet knyttede tjenestesteder angives i ansættelsesbeviset.

Hvor et ansættelsesforhold omfatter flere tjenestesteder, angives et hovedtjenestested. Hovedtjenestestedet er det sted, hvor overlægen forretter dagtjeneste i hovedparten af arbejdstiden.

Overlæger kan indgå i alle vagtformer på andre tjenestesteder end hovedtjenestestedet. Såfremt det er et tjenestested, hvor den pågældende ikke forretter dagtjeneste, aftales det lokalt, hvordan vagten varetages, jf. § 13.

Ved ændring i en overlæges tjenestested(er) - som medfører, at overlægens samlede rejsetid ved fremmøde direkte på et tjenestested, der ikke er overlægens hovedtjenestested, forøges med en time eller mere pr. dag - gives et varsel på 3 måneder.

**BEMÆRKNINGER:**

*Bestemmelsen tager ikke sigte på at regulere arbejdsforholdene for overlæger:*

- *hvor det er naturligt også at varetage opgaver uden for hovedtjenestestedet i form af hjemmebesøg eller opsøgende arbejde f.eks. palliative teams, udgående psykoseteams,*
- *hvor overlægen udfører tilsynsvirksomhed på f.eks. ikke-lægebemandede laboratorienheder,*
- *hvor en afdeling yder akut hjælp i enkeltstående situationer, eksempelvis akut kirurgi m.v.,*
- *hvor der er tale om arbejdsopgaver uden for sygehusområdet, som er aftalt, jf. stk. 2, f.eks. speciallægers tilsyn af handikappede på sociale institutioner.*

**Stk. 4.**

Eventuel forøget rejsetid ved fremmøde direkte på et tjenestested, der ikke er overlægens hovedtjenestested, indregnes i arbejdstiden med den forøgede rejsetid fratrukket en time pr. dag. I stedet for indregning i arbejdstiden kan der lokalt aftales betaling herfor. Betalingen udgør 438,51 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau).

**BEMÆRKNINGER:**

*Forøget rejsetid er forskellen mellem rejsetiden til et andet tjenestested end hovedtjenestestedet og den rejsetid, der normalt anvendes til befordring mellem bopæl og hovedtjenestested. Tjeneste ved andet tjenestested end hovedtjenestestedet inkl. forøget transporttid skal tilrettelægges under hensyntagen til gældende regler vedrørende hviletid. Tjeneste ved andet tjenestested end hovedtjenestestedet kan ikke uden særskilt aftale medføre overnatning."*

Der er enighed om, at hvis en overlæge flytter bopæl, kan dette ikke medføre en merudgift for sygehuset.

I § 13 (om vagtforhold) i overenskomsten for overlæger indføres et nyt stk. 2:

"For overlæger, som har vagt med fremmødepligt i forhold til flere tjenestesteder, aftales det lokalt, hvordan fremmødepligten varetages.

**BEMÆRKNINGER:**

*I drøftelserne kan bl.a. indgå:*

- *Hvilke instrukser, procedurer og vejledninger, der er på de implicerede tjenestesteder, herunder mulighed for at overføre patienten.*
- *Behov for introduktion til og/eller yderligere information om de implicerede tjenestesteder.*
- *Sikring af adgang til relevant patientinformation, prøvesvar m.v.*
- *Vurdering af behov for evt. supplerende vagtordning.*
- *Evt. forøget fremmødefrist ved tilkald."*

§ 25 om udetjeneste udgår af overenskomsten for overlæger.

I aftalen for lægelige chefer erstattes § 2, stk. 2, af følgende:

"Arbejdsområdet omfatter de arbejdsopgaver, der er knyttet til den pågældendes ansættelsesforhold, herunder varetagelse af patientbehandling og konsulenttjeneste til andre afdelinger, ambulatorier m.v. på eget sygehus og andre af regionens sygehuse inden for samme fagområde. Undervisning af en afdelings eget personale hører ligeledes under arbejdsområdet. Efter aftale mellem regionen og Foreningen af Speciallæger kan arbejdsområdet også omfatte bl.a. tilgrænsende opgaver under socialområdet.

**BEMÆRKNINGER:**

*Når en lægelig chef varetager patientbehandling inden for eget fagområde på andre tjenestesteder i regionen end hovedtjenestestedet, er de i § 2, stk. 3 og 4, i overenskomsten for overlæger fastsatte bestemmelser gældende (OK 33.04.1).*

For enhver lægelig chef fastlægges i en stillingsbeskrivelse omfanget af de til stillingen knyttede særlige funktioner, herunder ledelsesfunktioner, eventuel bistandsforpligtelse m.v.

Stillingsbeskrivelse skal foreligge ved stillingsopslag."

## **5. Overenskomstdækning af ansatte på delpension**

I overenskomstens § 1, stk. 4 tilføjes:

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

## **6. Ansættelse på deltid**

I overenskomsten for overlæger udgår 1. afsnit i § 11.

## **7. Tjeneste, vagt og særydelser**

Det under punkt 7.1 til 7.3 aftalte er med virkning fra den 1. januar 2014.

### **7.1. Tjeneste**

§ 12 om arbejdstid ændres til:

"§ 12. ARBEJDSTID

Stk. 1

For fuldtidsbeskæftigede overlæger er ikke fastsat en højeste arbejdstid. Disse overlægers 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 overlæge ikke væsentligt overstiger 37 timer pr. uge.

Stk. 2.

Det daglige arbejde tilrettelægges under hensyn til afdelingens/områdets/sygehuse/institutionens drift, herunder patientbehandling, undervisning og forskning, samt de af ledelsen nærmere fastsatte bestemmelser herfor.

For den enkelte overlæge, der er pålagt vagt, tjeneste om aftenen på hverdage og/eller tjeneste på lørdage, søndage og søgnehellidage udarbejdes for en lokalt nærmere

fastsat periode en plan over vagter/tjenester, ugentlige fridage og eventuelle afspadseringsdage. Det fastsættes ligeledes lokalt, hvor lang tid forud for periodens start, at overlægen kan påregne, at denne plan foreligger. Ved ændringer i vagtformen gives et varsel på 3 måneder.

Stk. 3

Overlæger er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere.”

Der indføres en ny § 13 under kapitlet om arbejdstid:

”§ 13. TJENESTE

Stk. 1

Tjeneste kan på hverdage (bortset fra lørdage) pålægges udført i tidsrummet fra kl. 07 til kl. 23. I tidsrummet fra kl. 21 til 23 kan der ikke planlægges udført elektive operationer og ambulatorievirksomhed.

På lørdage kan tjeneste pålægges udført i tidsrummet fra kl. 08 til kl. 16.

Tjeneste, der ikke omfatter elektive operationer og ambulatorievirksomhed, kan på lørdage, søndage og søgnehellidage pålægges i tidsrummet fra kl. 08 til kl. 18.

Tjeneste planlægges med en varighed af mindst 6 timer.

Tjeneste i tidsrummet kl. 18 til kl. 23 kan normalt ikke pålægges oftere end hvert 5. døgn i gennemsnit for en tjeneste-/vagtperiode.

Tjeneste på lørdage og søndage kan normalt ikke pålægges oftere end to gange pr. måned.

**BEMÆRKNINGER:**

*Tjeneste, der omfatter elektiv behandling, vil i særlige tilfælde (fertiliseringsbehandling) til- lige kunne tilrettelægges på søndage og søgnehellidage.*

Stk. 2.

For tjeneste på hverdage i tidsrummet fra kl. 18 til kl. 21 samt for tjeneste lørdage, søndage og søgnehellidage i tidsrummet fra kl. 08 til kl. 20 gives et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31-03-2000 niveau).

For tjeneste på hverdage i tidsrummet fra kl. 21 til kl. 23 gives et tillæg på 200,00 kr. pr. time (31-03-2000 niveau).

Tillæggene er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

Har en overlæge inden for en periode af to måneder undtagelsesvis mere end 12 tjenester i tidsrummet kl. 18 til kl. 23 betales for den 13. og følgende tjeneste en særlig godtgørelse, der udgør 100 % af tillægget.

Den særlige godtgørelse er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.”

§ 23 (om frihed og erstatningsfrihed):

Stk. 1 ændres til:

”Overlæger har normalt fri på lørdage, søndage og søgnehellidage.”



## 7.2. Vagt m.v.

Nuværende § 14 om vagt på tjenestestedet bliver til § 15 og erstattes af følgende:

### "§ 15. VAGT PÅ TJENESTESTEDET

#### Stk. 1.

Under vagt på tjenestestedet opholder overlægen sig på sygehuset og er til rådighed for effektivt arbejde.

Vagt på tjenestestedet, der ikke ligger i forlængelse af en tjeneste, planlægges med en varighed på minimum 13 timer.

For vagt på tjenestestedet, der ligger i forlængelse af en tjeneste, skal den samlede varighed af tjenesten og vagten udgøre mindst 13 timer.

Vagt på tjenestestedet efter kl. 23 kan normalt højst pålægges hvert 6. døgn som et gennemsnit for en vagtperiode.

#### Stk. 2.

Vagt på tjenestestedet betales på hverdage i tidsrummet kl. 18 – 21 med et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau), i tidsrummet kl. 21 – 23 med 200,00 kr. pr. time og for tidsrummet kl. 23 – 08 med 2.199,00 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau).

Vagt på tjenestestedet betales på lørdage, søndage og søgnehelligdage i tidsrummet kl. 08 – 20 med et tillæg på 140,00 kr. pr. time (31. marts 2000 niveau) og for tidsrummet kl. 20 – 08 med 3.030,00 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau).

Timetillæggene og vagthonorarerne er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %.

#### Stk. 3.

Under vagt på tjenestestedet stilles et vagtværelse af tidssvarende standard til rådighed."

I nuværende § 15 om vagt uden for tjenestestedet tilføjes et nyt stk. 4:

"Vagt uden for tjenestestedet kan på lørdage, søndage og søgnehelligdage tilrettelægges i fortsættelse af en tjeneste. Vagten honoreres med 1.473,49 kr. pr. vagt (31. marts 2000 niveau). Vagthonoraret er pensionsgivende, og det samlede pensionsbidrag udgør 10 %."

§ 17 om delvagt på hverdage og § 18 om delvagt på lørdage, søndage og søgnehelligdage udgår af overenskomsten.

Aftalen vedrørende lægelige chefer tilrettes i overensstemmelse med ovenstående.

Merudgift: 1,67 mio. kr.

## 7.3. Betaling for effektivt arbejde under vagt

Betalingssatsen for effektivt arbejde under vagt forhøjes med 2,61 kr. fra 435,90 kr. til 438,51 kr. (31. marts 2000 niveau)

Merudgift: 0,40 mio. kr.

#### 7.4. Præambel

Parterne er enige om, at indføje en præambel til overenskomsten, jf. bilag 2.

#### 8. Honorarlønnede sygehuslæger bliver "en lukket gruppe"

I overenskomsten for honorarlønnede sygehuslæger erstattes § 1 af følgende:

"§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter sygehuslæger, der er ansat inden for Regionernes Løn-  
nings- og Takstnævns forhandlingsområde inden den 1. april 2013. Der kan ikke læn-  
gere ske ansættelse efter denne overenskomst."

#### 9. Redaktionelle ændringer i overenskomster og aftaler

I overenskomsten for overlæger foretages følgende tekstændringer:

Overskriften til § 4 ændres til "GRUNDLØN".

I § 5 om funktionsløn erstattes stk. 3 og 4 af følgende:

"Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, overlægen vareta-  
ger.

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er an-  
ført 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  
2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales."

§ 6 om kvalifikationsløn ændres til:

"Stk. 1.

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

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales 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. 3.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 01-04-  
2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales."

I § 9 om pension ændres stk.7 til:

"Ændringer i vedtægter/regulativer for Lægernes Pensionskasse samt nye regulativer/vedtægter for Lægernes Pensionskasse skal godkendes af overenskomstens parter."

I § 29, stk. 8, ændres sidste sætning til:

"Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne, eller pålægges den tabende part."

I aftalen for lægelige chefer foretages følgende tekstændringer:

#### "§ 5. 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. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2.

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den lægelige chef 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. 3.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin, dog højest løntrin 52.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 1. april 2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales."

#### § 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales 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. 3.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin, dog højest løntrin 52.

Ikke-pensionsgivende tillæg, der er aftalt med ikrafttræden tidligere end den 1. april 2003, forbliver ikke-pensionsgivende med mindre andet aftales.

## § 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK 11.32.1) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):”

### 10. Overenskomst- og stillingsstruktur for overlæger

Der er enighed om, at der i overenskomstperioden iværksættes et projekt om overenskomst- og stillingsstruktur for overlæger, jf. bilag 3.

### 11. Øvrigt

FAS har anført, at det er et problem, at registreringen i Modul Tjenestetid ikke giver et retvisende billede af overlægernes faktiske præsterede arbejde.

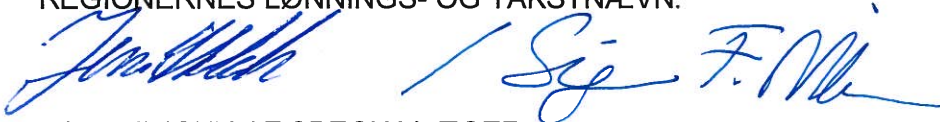
RLTN har tilkendegivet at ville være med til at afdække, om der er et problem og i givet fald søge at medvirke til en løsning heraf.

### 12. Afslutning

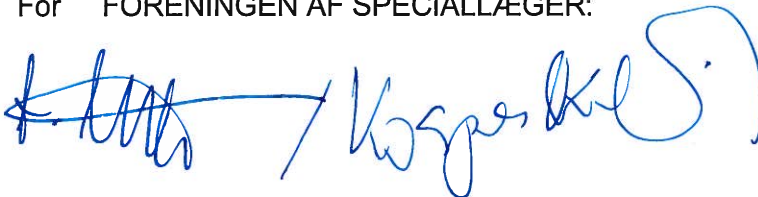
1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at 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 2013, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 4 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 26. februar 2013.

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FORENINGEN AF SPECIALLÆGER:



## **BILAG**

### **Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler**

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Aftale vedrørende lægelige chefer af 6. oktober 2011.
- Overenskomst for overlæger af 6. oktober 2011.
- Overenskomst for honorarlønnede sygehuslæger af 27. oktober 2011.
- Aftale om lokal løndannelse af 8. maj 2012.
- Overenskomst for speciallægekonsulenter af 6. oktober 2011.
- Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse af 21. april 2009.
- Aftale om gennemsnitsløngaranti.

## Bilag 2: Præambel

Overenskomsten mellem RLTN og FAS indeholder de konkrete bestemmelser, der gælder for overlæger ansat i regionerne. Overenskomsten er forhandlet mellem parterne med henblik på at kunne imødekomme de vilkår og rammebetingelser som sundhedsvæsenet er underlagt og samtidig fastlægge løn- og ansættelsesvilkår for overlægerne.

Sundhedsvæsenet er en central del af det danske velfærdssamfund. Derfor er det vigtigt, at sundhedsvæsenet reguleres på en måde, der sikrer en hensigtsmæssig anvendelse af ressourcerne.

Overlægernes faglige ekspertise er et af fundamentene for en patientbehandling på et højt kvalitetsniveau og overlægerne spiller en afgørende rolle for en velfungerende patientbehandling og hospitalsdrift. Overlægerne skal bidrage til, at hospitalerne kan leve op til en række krav om bl.a. kvalitet, tilgængelighed, leveringsfrister og effektivitet. Overlægerne skal derfor være med til at sikre og selv bidrage til, at patienterne får den rigtige behandling, på det rigtige tidspunkt og på det rette sted.

Overlægernes opgavevaretagelse bygger på høj faglighed og skal samtidig sikre, at patienten til en hver tid får det behandlingsforløb, der har den størst mulige effekt inden for de givne rammer. Kravene til de faglige kompetencer og evnen til at udvikle disse gennem faglige netværk både internt, eksternt og globalt vil fortsat stige. Overlægerne er centrale aktører i denne proces.

Parterne er enige om, at overlæger er ledelsesfigurer i sundhedsvæsenet og ansvar og indflydelse skal ses i det lys. Alle overlæger skal kunne lede og organisere det konkrete patientforløb og den konkrete behandlingsindsats. Nogle overlæger har derudover ansvar for specifikke opgaver, som f.eks. ansvarlig for kvalitetsindsats, uddannelse, projekter eller andet. Den konkrete arbejdstilrettelæggelse forudsættes at afspejle den enkelte overlæges opgaver og ansvar.

Overenskomstens rammer står ikke alene, men bør suppleres med konkrete dialoger på de enkelte afdelinger og hospitaler om, hvordan man sikrer en hensigtsmæssig udvikling. Det er naturligt at inddrage overlægerne i disse dialoger for at sikre overlægernes input til og indflydelse bl.a. på arbejdets tilrettelæggelse og fastlæggelse af ansvar og kompetence.

Parterne er enige om, at tjeneste, vagt og eventuelle ulemper herved (fx fordelingen på hverdage og weekend) som udgangspunkt bør fordeles ligeligt mellem afdelingens overlæger. Ledelsen sikrer, at vagter på overlægernes tjenestested(er) tilrettelægges patientsikkerhedsmæssigt og lægefagligt forsvarligt.

For at sikre den fortsatte udvikling i sundhedsvæsenet er det nødvendigt at fokusere på, at ressourcerne i sundhedsvæsenet anvendes så effektivt som muligt. Overlægernes arbejde skal tilrettelægges, så den rette faglige ekspertise er til stede på rette tid. Det er samtidig vigtigt at sikre et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Hvis overlægerne på en afdeling oplever, at arbejdsmængden og/eller intensiteten i arbejdet er uhenigtsmæssig, er det naturligt at tage en lokal dialog. Effektiv ressourceanvendelse og sikring af et godt arbejdsmiljø vil bidrage til et endnu stærkere sundhedsvæsen, hvor patienterne også fremadrettet får behandling af høj kvalitet, og hvor det er attraktivt at arbejde.

### **Bilag 3: Projektbeskrivelse. Ændret overenskomst- og stillingsstruktur for overlæger.**

Parterne er enige om at undersøge og drøfte, om den nuværende overenskomst- og stillingsstruktur for overlæger fortsat er dækkende i forhold til ændringerne i sygehuse-nes struktur og organisering med øget fokus på patientforløb og flow, herunder ønsker til patientbehandling og drift, de faglige anbefalinger fra myndigheder og videnskabelige selskaber, ændringer i de fysiske rammer, ønsket om bedre kapacitetsudnyttelse, mere effektiv ressourceudnyttelse og mest mulig sundhed for pengene.

#### **Formålet med projektet er:**

- At komme med forslag til en mere forenklet, mere tidssvarende og dermed bedre overenskomst-struktur for overlæger blandt andet set i lyset af de ændrede vilkår for overlægers arbejdstilrettelæggelse
- At sikre ledelseskraft, som forholder sig til og tager ansvar for de nye udfordringer i sundhedsvæsenet og som aktivt deltager i strategisk ledelse, driftsledelse, innovationsledelse og personaleledelse
- At skabe mulighed for at tilvejebringe mere hensigtsmæssige og fleksible løn- og karriereforløb
- At skabe rammerne for, at der kan skabes gennemsigtighed og overensstemmelse mellem stillingsbetegnelser, lønniveauer og øvrige ansættelsesvilkår
- At understøtte og fremme en optimal kapacitetsudnyttelse
- Via fælles analyser og via parternes egne overvejelser i forlængelse heraf at blive i stand til at aftale en ændret overenskomststruktur for overlægegruppen ved næste overenskomstfornyelse.

#### **Projektet analyserer:**

- Muligheden for at oprette/definere forskellige typer af stillinger som overlæge, hvor der skelnes mellem arbejdsindhold og ansvar
- Mulighederne for at en fremtidig overenskomst for overlæger kan rumme forskellige arbejdstidsregler, alt efter om overlægen har organisatorisk ledelsesansvar eller alene ledelsesansvar for behandlingssituationen/-forløbet
- Hvad der med fordel kan aftales centralt (og dermed fastlægges i overenskomsten), og hvad der med fordel kan aftales lokalt.

#### **Organisation**

Projektets nærmere organisation aftales konkret mellem parterne.

#### **Ressourcebehov**

Projektet tilføres engangsprovenuet fra ATP på ca. 300.000 kr.

#### **Overordnet tidsplan**

Projektet iværksættes pr. 1. april 2013 og skal være færdigt inden udgangen af juni 2014, således at konklusionerne kan indgå i parternes førstkomende overenskomstforhandlinger.

**Bilag 4: Puljer mv.**

<b>Puljemidler og merudgifter, FAS OK-13</b>	26-02-2013
----------------------------------------------	------------

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Lægelige chefer	1.060	1.114,36	0,25%	2,79
Overlæger	4.628	4.663,72	0,25%	11,66
Sygehuslæger (hon. løn)	42	39,86	0,25%	0,10
Speciallægekonsulenter	27	16,01	0,25%	0,04
<b>Total</b>	<b>5.757</b>	<b>5.833,95</b>	<b>0,25%</b>	<b>14,58</b>

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af lønsum
<b>1. Pension</b>				
<b>1.1 Pensionsforbedring</b>				
Lægelige chefer, overlæger og sygehuslæger	01-01-14	19,28	132,24%	0,33%
<b>2. Arbejdstids og særydelser</b>				
<b>2.1 Særydelser</b>				
Vagthonorar	01-01-14	1,67	11,45%	0,03%
Forhøjelse sats for eff. arb. under vagt	01-01-14	0,40		
Provenu. Vagt og tjeneste	01-01-14	-4,70	-32,24%	-0,08%
Provenu. Udetjeneste.	01-01-14	-1,69	-11,62%	-0,03%
<b>3. Gennemførelse af tværgående krav</b>				
ATP. Provenu	01-01-14	-0,40	-2,77%	-0,01%
<b>Udgifter i alt</b>		<b>14,56</b>	<b>99,83%</b>	<b>0,25%</b>
<b>Over/underskud</b>		<b>0,02</b>	<b>0,17%</b>	<b>0,00%</b>