



Den 27. juni 2008

**Vedr. administrationsgrundlag for udbetaling af tilskud til ansættelse af uddannelseslæge i almen praksis**

RLTN og PLO har med virkning fra den 1. juli 2008 aftalt at nedlægge Amanuensisfonden, der har haft til formål at udbetale tilskud til ansættelse af uddannelseslæger i almen praksis. Parterne har endvidere aftalt, at regionerne fra samme dato og efter nærmere aftale overtager de opgaver og forpligtelser, der hidtil har ligget i Fonden.

**Vedlagte** administrationsgrundlag for udbetaling af tilskud til ansættelse af uddannelseslæger (praksisamanuenser Fase 2 og 3) er en beskrivelse af de regler for tilskud der gælder i Amanuensisfonden pr. den 1. juli 2008. Administrationsgrundlaget er formuleret, så det direkte kan anvendes af regionerne i den fremtidige administration af udbetaling af tilskud til ansættelse af uddannelseslæger.

Administrationsgrundlaget kan alene ændres efter aftale mellem RLTN og PLO. Mellem en region og et praksisudvalg kan der dog indgås lokale aftaler, som supplerer eller fraviger nærværende administrationsgrundlag. Parterne vil afholde møde efter behov, dog minimum én gang årligt samt i forbindelse med forhandling af overenskomst for uddannelseslæger, for at drøfte behov for ændringer i administrationsgrundlaget.

Regionerne fastlægger selv de administrative procedurer i forbindelse med tutorlægens ansøgning om tilskud til ansættelse af uddannelseslæger i almen praksis, idet følgende dog skal iagttages:

- Regionerne udarbejder vejledning til tutorlægerne der redegør for betingelser for at modtage tilskud
- Der udbetales tilskud fra 1. ansættelsesmåned
- Udbetaling af tilskud skal ske månedsvis

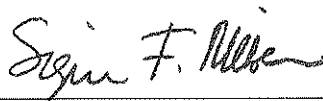
Regionerne kan efter en konkret vurdering helt eller delvist dække lønudgifter m.m. i atypiske ansættelsesforhold, ligesom regionerne efter en konkret vurdering, kan yde fuld dækning til ansættelse af udenlandske læger i almen praksis, der af det lægelige videreuddannelsesråd anbefales et ophold i almen praksis, for at kunne fungere som speciallæger i almen medicin.

Et element i forhandlingsaftalen af 24. januar 2006 om ændringer i Landsoverenskomst om almen lægegering var en forhøjelse af indbetalingerne til Efteruddannelsesfonden, der skulle anvendes til efteruddannelsesaktiviteter for uddannelsesamanuenser og til bloklæger i praksisamanuensisfase 2 og 3.

Efteruddannelsesfonden har hidtil fået data fra Amanuensisfonden over uddannelseslæger der ansættes i almen praksis, således at der kan føres kontrol med hvilke uddannelseslæger der er tilskudsberettiget fra Efteruddannelsesfonden. Regionerne skal derfor fremover månedligt fremsende data i standardiseret elektronisk form til Efteruddannelsesfonden om alle fase 2- og fase 3-amanuensisforløb samt uddannelsesamanuensisforløb planlagt til start højst én måned frem.

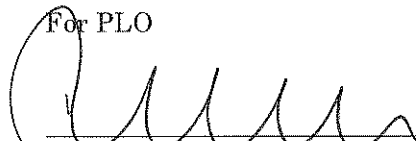
Dato:

For RLTN



Signe Friberg Nielsen

For PLO



Peter Orebo Hansen

# Administrationsgrundlag for udbetaling af tilskud til ansættelse af uddannelseslæger i almen praksis

Juli 2008

## Indholdsfortegnelse:

- Hvem kan få tilskud?
- Bevilling af tilskud
- Beregning af tilskud
- Udbetaling og beregning af tilskud
  - Uddannelseslægens ferie og feriefridage
  - Uddannelseslægens sygdom
  - Når uddannelseslægen er i fleksjob
  - Uddannelseslægens omsorgsdage
  - Uddannelseslægens barsel/adoption
  - Når uddannelseslægen deltager i vagten
  - Når uddannelseslægen deltager i teoretiske kurser
  - Når uddannelseslægen har TR-funktion
  - Ulykke og akut sygdom i familien
  - Indlæggelse af uddannelseslægens spædbarn
  - Indlæggelse af uddannelseslægens barn
  - Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år
  - Pasning af barn med nedsat funktionsevne
  - Pasning af nærtstående døende i hjemmet

## Hvem kan få tilskud?

Godkendte tutorlæger er berettiget til tilskud til ansættelse af uddannelsesamanuenser (uddannelsesbekendtgørelse 1996) samt praksisamanuenser fase 2 og 3 (uddannelsesbekendtgørelse 2003), som det regionale videreuddannelsesråd har givet tilladelse til.

## Bevilling af tilskud

Bevilling af tilskud gives, når tutorlægen har fremsendt et formaliseret ansøgningsskema fra regionen vedlagt videreuddannelsesrådets skriftlige tilladelse af det *aktuelle ansættelsesforhold*. Bevilling af tilskud meddeles i en tilsagnsskrivelse, der nærmere redegør for forudsætningerne for udbetaling af tilskud.

## Beregning af tilskud

Tutorlæger modtager tilskud til ansættelse af uddannelseslæger efter nedenstående tilskudsprocenter:

Uddannelsestype	Regionens tilskud (%)	Tutorlægens andel (%)
Uddannelsesamanuensis (6 mdr.)	66,67	33,33
Praksisamanuensis, fase 2 (6 mdr.)	68,00	32,00
Praksisamanuensis, fase 3 (12 mdr.)	61,00	39,00

Uddannelseslægers ret til løn m.m. følger den til enhver tid gældende overenskomst mellem Yngre Læger og Praktiserende Lægers Organisation om amanuenser i uddannelsesstillinger. Tilskud beregnes derfor af den løn, pension mm., den konkrete amanuensis modtager i henhold til denne overenskomst (Overenskomst for uddannelsesamanuenser).

Desuden får praksis et tilskud på samme tilskudsprocent til de til enhver tid afledte arbejdsgiverudgifter, der ikke har forsikringskarakter. Pr. 1. juli 2008 ydes der tilskud til tutorlægens udgift til feriepenge, ATP, AER, AES, lønsumsafgift, finansieringsbidrag og bidrag til Barsel.dk

Når uddannelseslægen arbejder på deltid, nedsættes uddannelseslægens løn forholdsmæssigt.

## Udbetaling og beregning af tilskud

Regionen udbetaler tilskuddet for den 1. ansættelsesmåned inden udløbet af den måned, hvori uddannelseslægen er begyndt. For de efterfølgende måneder udbetales tilskuddet ligeledes inden udløbet af den pågældende måned, **dog** først når regionen har modtaget kopi af uddannelseslægens lønseddel fra forrige måned.

Lønsedlen skal være regionen i hænde senest den 10. i hver måned, og uddannelseslægens fravær i forbindelse med ferie, sygdom m.v. som kræver regulering i tilskuddet skal være påført lønsedlen. Tutorlægen er ansvarlig for indberetning af lægers ferie, barsel, sygdom m.v. til regionen.

I afsnittene nedenfor er den administrative sagsgang beskrevet i forbindelse med uddannelseslægens fravær fra praksis i forskellige sammenhænge, således som dette er fastlagt i gældende overenskomst for uddannelseslæger gældende pr. 1. juli 2008. Fravær som kræver regulering i tilskuddet er markeret med "R".

### Uddannelseslægens ferie og feriefridage R

Der udbetales ikke løn, når uddannelseslægen holder ferie eller feriefridage. Tutorlægen skal imidlertid fortsat betale sædvanligt pensionsbidrag ved afholdelse af ferie, men ikke ved afholdelse af feriefridage..

Regionen foretager således et forholdsmæssigt fradrag i tilskud til praksis pr. feriedag og feriefridag, mens der gives 100 % tilskud til arbejdsgiverens pensionsbidrag i ferieperioden. Tutorlægen tilbageholder uddannelseslægens eget pensionsbidrag på 5% af den fulde månedsløn i uddannelseslægens løn for arbejdsdage i feriemåneden.

Uddannelseslægen har **ikke** ret til feriefridage. Der er kompenseret herfor i overenskomsten ("almen praksis-tillægget"). Uddannelseslægen og tutorlægen kan dog aftale, at der afholdes op til fem feriefridage mod løntræk.

Uddannelseslægen optjener ret til feriegodtgørelse efter ferielovens bestemmelser. Feriegodtgørelsen udgør 12,5% af de i optjeningsoptjeningsåret oppebårne lønbeløb med fradrag af feriegodtgørelsen.

Fra optjeningsåret (= kalenderåret) 2009 forhøjes feriegodtgørelsen til 12,95 %. Forhøjelsen udbetales første gang fra ferieåret 2010/2011 (starter 1. maj 2010).

Ved uddannelsesamanduensis ferieafholdelse foretager tutorlægen løntræk pr. ferietime med 1/1924 af den samlede bruttoårs løn (= grundløn, kvalifikationsløn og almen praksistillæg).

### Uddannelseslægens sygdom R

En uddannelseslæge har ret til sædvanlig løn og pensionsbidrag under sygdom, og uddannelseslægens sygdom er som udgangspunkt udgiftsfri for tutorlægen.

Det forudsættes dog, at tutorlægen tegner en forsikring, jvf. afsnittet: Forsikringsdækning: "Forsikrede arbejdsgivere", som dækker uddannelseslægens løn under sygdom. Med udgangspunkt i den aktuelle dagpengesats for fuldtidsforsikrede samt udbetalingskriterier i dagpengeloven, hvor der skelnes mellem om sygdommen ligger indenfor de første 8 ugers ansættelse med dagpenge fra første sygedag *eller* efter 8 ugers ansættelse med dagpenge efter 21 dages sammenhængende sygefravær beregner Regionen herefter det aktuelle månedlige tilskud, så uddannelseslægens sygdom er udgiftsneutral.

Hvis uddannelseslægen bliver syg indenfor en måned efter ansættelsens ophør, har vedkommende ret til sædvanlig løn (sygeløn) fra tutorlægen – fra det tidspunkt uddannelseslægen er blevet syg og siden meldt rask – dog senest indtil udgangen af den 5. måned efter den måned, hvor vedkommende blev syg.

Uddannelseslæger, der er syge på tiltrædelsestidspunktet, har desuden ret til løn fra tutorlægen, hvis uddannelseslægen ikke indenfor de sidste 12 måneder har modtaget sygeløn i den maksimale periode på 5 måneder efter måneden, hvor sygdommen indtrådte.

Tutorlægens udgifter til løn under sygdom i ovennævnte situationer dækkes af regionen, efter de sædvanlige regler for, hvordan en uddannelseslæges sygdom dækkes.

### Forsikringsdækningen "Forsikrede arbejdsgivere"

Enhver lønmodtager har efter dagpengeloven krav på dagpenge under sygdom. Hvis lønmodtageren har været beskæftiget hos den nuværende arbejdsgiver i de sidste 8 uger før fraværet, påhviler det arbejdsgiveren at udbetale dagpenge. For funktionærer betyder det, at arbejdsgiveren i de tre første uger skal betale fuld løn under sygdom uden nogen form for refusion. Fra og med den 4. fraværsuge er arbejdsgiveren berettiget til at få dagpengerefusion fra det offentlige.

Ved at vælge sikringstypen "Forsikrede arbejdsgivere", kan man forsikre sig mod at betale dagpenge til ansatte under sygdom i de første 3 fraværsuger. Siden 1. januar 2004 har den første sygedag været en karenssdag, og det tager regionen højde for, når det regulerede tilskud beregnes.

### Når uddannelseslægen er i fleksjob R

Når en uddannelseslæge er i fleksjob og således arbejder på nedsat tid, vil uddannelsesperioden blive forholdsvist forlænget herefter, således at den samlede periodes timetal ender op med at svare til en normal uddannelsesperiode på fuld tid.

I fleksjobperioden aflønner tutorlægen uddannelseslægen med fuld løn. Lønudgiften refunderes fuldt ud af uddannelseslægens hjemkommune og regionen i fællesskab. Således yder kommunen 50 % af en fuldtidsløn fratrukket funktionstillægget, mens regionen dækker differencen op til en fuld månedsløn, alle tillæg inkl.

Tutorlægen indsender månedligt en opgørelse over det faktiske ydelsesbeløb fra kommunen, hvorefter regionen beregner differencen op til 100 % tilskud, idet evt. feriedage oplyst på den fremsendte lønseddel modregnes efter vanlig procedure.

### Uddannelseslægens omsorgsdage

En uddannelseslæge har ifølge overenskomsten ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 omsorgsdage afholdt som hele eller halve dage pr. barn pr. kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år, for at tage sig af barnet.

Betingelsen for at afholde omsorgsdage er at barnet skal have ophold hos den ansatte, og at den ansatte har omsorgsdage til rådighed. Tutorlægen kan således bede uddannelseslægen om at dokumentere allerede afholdte omsorgsdage ved fremvisning af et anciennitetskort fra sygehusansættelsen.

Ikke afholdte dage kan ikke udbetales ved arbejdsophør.

Regionen yder sædvanligt tilskud under uddannelseslægens omsorgsdage, og det er derfor ikke nødvendigt, at tutorlægen indberetter omsorgsdage til regionen.

### Uddannelseslægens barsel/adoption R

En uddannelseslæge har ret til sædvanlig løn og pensionsbidrag under barselsfravær og adoption, og uddannelseslægens fravær i den forbindelse er uden udgifter for tutorlægen. Regionerne foretager således et forholdsmæssigt fradrag i tilskud til praksis pr. barselsdag svarende til aktuel dagpengesats og/eller tilskud fra Barsel.dk, hvorefter regionen dækker tutorlægens lønudgifter med 100 %.

Uddannelseslægens konkrete ret til fravær i forbindelse med graviditet og barsel følger af den til enhver tid gældende Uddannelsesammanuensisoverenskomst.

YL og PLO har i maj 2008 forhandlet overenskomst for uddannelseslæger, der skal godkendes af de respektive bestyrelser i juni 2008. Det er aftalt, at aftalen skal fortolkes i overensstemmelse med KTO-barselsaftalen samt at efterfølgende redigering af overenskomsttekst kan finde sted. Med forbehold herfor gælder følgende:

Moderen har ret til fravær 8 uger før fødslen og 14 uger efter.

Faderen har ret til 2 ugers fravær lige efter fødslen, eller efter aftale med tutorlægen inden for de første 14 uger efter fødslen.

Moderen og faderen har hver især ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn fra uge 15 (Det forudsættes, at der skal være overensstemmelse med vilkårene i KTO-barselsaftalen).

Herudover har en uddannelseslæge ret til 6 ugers sædvanlig løn. Hvis begge forældre er omfattet af overenskomst for uddannelseslæger, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.

Forældrene kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidig eller afholde fravær på skift. Faderens orlov i 6 uger + (evt.) 6 uger kan placeres i 14-ugersperioden efter fødslen.

For den enkelte ansatte gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov.

En uddannelseslæge, som er ophørt i praksis, har samme ret til løn fra tutorlægen som ovenfor anført, hvis fødslen finder sted indenfor 3 måneder efter ansættelsens ophør.

En uddannelseslæge, som er påbegyndt orlov når stillingen tiltrædes, har ret til sædvanlig løn under barsel.

Tutorlægens pligt til at betale fuld løn i ovennævnte situationer er betinget af, at tutorlægen får udbetalt de dagpenge fra kommunen som uddannelseslægen er berettiget til ifølge dagpengeloven. Hvis uddannelseslægen kun er berettiget til nedsat dagpengerefusion, reduceres lønudbetalingen med et tilsvarende beløb.

Ved adoption har uddannelseslægen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger før barnet bliver overdraget, i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionsøgende skal opholde sig i afgiverlandet, inden barnet modtages. Det skal der foreligge dokumentation for.

Under forudsætning af, at adoptionsmyndighederne stiller krav om, at den adoptionssøgende i en periode skal være i hjemmet, har uddannelseslægen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 24 uger, som regnes fra det tidspunkt, barnet er modtaget. Retten til fravær i denne sammenhæng kan kun benyttes af en af adoptanterne ad gangen. Dog har begge adoptanter ret til fravær i 2 uger. Dette fravær skal placeres inden for de første 14 uger efter aftale med tutorlægen.

Begge adoptanter har hver især ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn fra uge 15 til 26 (Det forudsættes, at der skal være i overensstemmelse med vilkårene i KTO-barselsaftalen).

Herudover har en adoptant ret til 6 ugers sædvanlig løn. Hvis begge adoptanter er omfattet af overenskomst for uddannelseslæger, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.

Forældrene kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidig eller afholde fravær på skift.

For den enkelte ansatte gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov.

### Når uddannelseslægen deltager i vagten R

Udover afspadsering for vagtarbejde, modtager uddannelseslægen et vagttillæg pr. time. Størrelsen af det beløb afhænger af, på hvilket tidspunkt, vagtarbejdet foregår.

Regionen yder det sædvanlige tilskud til vagttillægget, for vagter der pålægges højst hvert 6. døgn som gennemsnit i løbet af ansættelsesperioden. Regionerne yder ikke tilskud til vagter, der afholdes herudover, jfr. amanuensisoverenskomstens § 3, stk.4.

Det udbetalte vagttillæg skal specifikt fremgå af uddannelseslægens lønseddel, og tilskuddet til vagttillægget vil blive tillagt det almindelige tilskud.

### Når uddannelseslægen deltager i teoretiske kurser R

Når uddannelseslægen deltager i teoretiske kurser, vil vedkommende have ret til sædvanlig løn fra tutorlægen. Regionerne yder sædvanligt tilskud hertil og skal således ikke have særskilt oplysning om kursusdeltagelse.

I det omfang tutorlægen efter den til enhver tid gældende overenskomst for uddannelseslæger mellem YL og PLO er forpligtet til at refundere uddannelseslægen udgifter til transport og ophold i forbindelse med deltagelse i obligatoriske teoretiske kurser, kan tutorlægen få disse udgifter refunderet 100% fra regionerne. Regionernes forpligtelse til at refundere disse udgifter er dog betinget af, at

- 1) regionen i øvrigt dækker regionalt ansatte uddannelseslægers ophold- og transportudgifter i forbindelse med deltagelse i obligatoriske teoretiske kurser
- 2) regionens dækning af de regionalt ansatte lægers udgifter til transport og ophold ikke er baseret på aftale om lokal løndannelse

Efter overenskomst der er gældende pr. 1. juli 2008 er tutorlægen forpligtet til at dække transport- og opholdsudgifter for uddannelseslægens deltagelse i specialespecifikke obligatoriske kurser, som i henhold til fagets målbeskrivelse ligger i Fase 2 og 3, såfremt regionerne i øvrigt dækker regionalt ansatte uddannelseslægers ophold- og transportudgifter i forbindelse med deltagelse i sådanne kurser. Tutorlægen dækker ikke opholds- og transportudgifter for uddannelseslægens deltagelse i andre kurser. Uddannelseslægen modtager refusion fra tutorlægen for transport og opholdsudgifter efter samme regler som regionerne yder refusion til øvrige uddannelseslæger.

### Når uddannelseslægen har TR-funktion R

Efter overenskomst for uddannelseslæger der er gældende pr. 1. juli 2008, indføres der med virkning fra den 1. september en tillidsmandsstruktur i almen praksis.

Der vælges tre tillidsrepræsentanter i hver region, dog kun to i region Nord. Der vil således være 14 tillidsrepræsentanter på landsplan.

Tillidsrepræsentanten kan udføre sit hverv indenfor et månedligt timetal på op til 8 timer. Arbejdet forbundet med tillidsrepræsentanthvervet ligger som udgangspunkt udenfor normal arbejdstid og er således udover de normale 37 timer ugentligt.



Tillidsrepræsentanten honoreres særskilt for TR-arbejdet med den til enhver tid gældende gennemsnitlige bruttotimeløn (nettoløn incl. AP- og kvalifikationstillæg og eget pensionsbidrag), inkl. arbejdsgivers pensionsbidrag, for en uddannelsesamandens. Aflønningen foretages månedsvis af tutorlægen sammen med lønudbetalingen.

Tillidsrepræsentanten afleverer månedligt regnskab for timeanvendelse og transport m.v. til tutorlægen, som refunderer disse udgifter. Tutorlægen videresender afleveret regnskab for timeanvendelse og transport til regionen, der herefter refunderer tutorlægen disse udgifter 100%.

### **Ulykke og akut sygdom i familien** R

Uddannelseslægen er ikke berettiget til løn eller offentlig dækning, og regionen yder ikke tilskud ved ulykke og akut sygdom, som kræver uddannelseslægens tilstedeværelse øjeblikkeligt, og som er påtrængende nødvendig og af kortere varighed. Regionen skal oplyses særskilt herom.

### **Indlæggelse af uddannelseslæges spædbarn**

En uddannelseslæge har ret til sædvanlig løn og pensionsbidrag i op til 3 måneder ved spædbarns indlæggelse, såfremt indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Fraværet i forbindelse med indlæggelsen er dagpengeberettiget i højst 3 måneder.

En uddannelseslæge, som har fravær i forbindelse med spædbarns indlæggelse, kan vælge at genoptage arbejdet under indlæggelsen og herved suspendere orloven indtil barnets udskrivelse. Såfremt en uddannelseslæge har barselsorlov under indlæggelsen, vil barselsorlovens varslingsfrister blive forlænget med indlæggelsestiden

Regionen yder sædvanligt tilskud i denne situation, og det er derfor ikke nødvendigt, at tutorlægen foretager særlig indberetning til regionen.

### **Indlæggelse af uddannelseslæges barn**

Uddannelseslægen har ret til sædvanlig løn i op til 5 dage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved indlæggelse af uddannelseslægens barn under 14 år. Fraværet er ikke dagpengeberettiget.

Regionen yder sædvanligt tilskud i denne situation, og det er derfor ikke nødvendigt, at tutorlægen foretager særlig indberetning til regionen.

### **Pasning af alvorligt sygt barn under 18 år** R

Uddannelseslægen har ret til fravær med sædvanlig løn i maksimalt 52 uger inden for 18 måneder til pasning af alvorligt sygt barn under 18 år, idet det som udgangspunkt skønnes at indlæggelse/pleje i minimum 12 dage er nødvendigt. Tutorlægen kan begrænse fraværet til 1 måned pr. år pr. barn.

Regionen yder sædvanligt tilskud i denne situation. Fraværet er dagpengeberettiget, hvorfor tutorlægen skal foretage særlig indberetning til regionen.

### **Pasning af barn med nedsat funktionsevne**

Uddannelseslægen er ikke berettiget til løn ved fravær i forbindelse med pasning af barn med nedsat funktionsevne, men kan udelukkende opnå refusion for tabt arbejdsfortjeneste fra kommunen svarende til et afstukket timetal fra kommunen. Tutor kan begrænse fraværet til 1 år pr. barn.

Tutorlægen har således ingen lønforpligtelser overfor uddannelseslægen ved dennes fravær i forbindelse med pasning af barn med nedsat funktionsevne, og regionen yder således heller ikke tilskud hertil.

### **Pasning af nærtstående døende i hjemmet** R

Uddannelseslægen er berettiget til sædvanlig løn i forbindelse med pasning af nærtstående døende, som ønsker at dø i eget hjem, og hvor hospitalsbehandling skønnes udsigtsløs. Den sædvanlige løn udbetales indtil 14 dage efter dødsfaldet, og kommunen udbetaler under det samlede fravær til tutorlægen plejevederlag svarende til 1,5 gange aktuelle dagpenge.

Tutorlægen betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn.

Regionen yder sædvanligt tilskud i denne situation. Fraværet er forbundet med ret til plejevederlag, hvorfor tutorlægen skal foretage særlig indberetning til regionen.