

Overenskomst for kommunallæger (15-37 timer)

KL

Foreningen af Speciallæger

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Personafgrænsning	3
§ 2. Ansættelsesbestemmelser	3
§ 3. Løn	3
§ 4. Grundløn	4
§ 5. Funktionstillæg	4
§ 6. Kvalifikationstillæg	4
§ 7. Resultatløn	5
§ 8. Forhandlingsystemet lokalt	5
§ 9. Rets- og interesselov	7
§ 10. Funktionærlov	8
§ 11. Pension	9
[O.21]§ 12. Frit valg	10
§ 13. ATP	10
§ 14. Arbejdstid	10
§ 15. Højere individuel arbejdstid	11
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	11
§ 17. Tjenestefrihed	12
§ 18. Deltagelse i efteruddannelse	12
§ 19. Opsigelse	12
§ 20. Tjenestemandshør	14
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår	14
§ 22. Ikrafttræden og opsigelse	15
Protokollat 1 - Kommunallægens arbejdsområde	16
Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	19
§ 1. Formål	19
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	19
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	21
Bilag A - "Det lokale økonomiske råderum"	23
Bilag B - Inspiration til de lokale lønforhandlinger	25
Bilag C - Eksempler på beregning af arbejdstid/lønkvote	26
Bilag D - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	27

§ 1. Personafgrænsning

Stk. 1

Overenskomsten omfatter kommunallæger, der ansættes med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 15-37 timer.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden fastlægger kommunallægens arbejdsområde, jf. Protokollat 1.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

1. læger, der ansættes i uddannelsesstillinger
2. tjenestemænd.

§ 2. Ansættelsesbestemmelser

Stk. 1

Ansættelse som kommunallæge kan finde sted i fælleskommunale ordninger.

Stk. 2

Kommunallæger, der ansættes i Københavns Kommune, kan ansættes på de enkelte (selvejende) plejehjem.

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7

Bemærkning:

Der er i overenskomstperioden midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. Bilag A.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Ansættelse som overlæge på deltid kan kun finde sted efter konkret aftale mellem ansættelsesmyndigheden og Foreningen af Speciallæger.

Stk. 4

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 4. Grundløn

Grundlønnen (nettoløn) for fuldtidsbeskæftigede (1924 timer årligt) udgør 432.298 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Grundløn

§ 5. Funktionstillæg

Stk. 1

Funktionstillæg ydes ud over basislønnen og eventuelt kvalifikationstillæg. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger.

Stk. 2

Funktionstillæg aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte/de ansatte varetager. Funktionstillæg ydes som pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 6. Kvalifikationstillæg

Stk. 1

Kvalifikationstillæg ydes ud over grundlønnen og eventuelle funktionstillæg.

Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte medarbejders, eller grupper af medarbejderes, kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

1. Kommunallæger med speciallægeuddannelse ydes et pensionsgivende tillæg (netto) på 35.660 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Speciallægetillæg

2. Overlæger ydes et pensionsgivende tillæg (netto) på 82.945 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Overlægetillæg

3. Kommunallæger, der har gennemført Sundhedsstyrelsens kursus for læger ansat i den kommunale sundhedstjeneste, ydes et kvalifikationstillæg på 18.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: KS-lægekurstillæg

Bemærkning

Indhold og omfang af kurset er aktuelt fastsat i Sundhedsstyrelsens vejledning nr. 234 af 19/12 1996 om kursus for læger, ansat i den kommunale sundheds-tjeneste (KS-lægekursus) på 150 timer. Med dette sidestilles gennemførelse af Kursus i Skolemedicin/skolemedicinsk kursus (kursus i skolehygiejne), som var obligatorisk for skolelæger indtil 1997, suppleret med gennemførelse af det af Sundhedsstyrelsen fra 1997 udbudte suppleringskursus på 40 timer for kommunalt ansatte læger, der tidligere har gennemgået skolemedicinsk kursus.

Stk. 3

Tillæg ydet i henhold til stk. 2 reduceres forholdsmæssigt ved deltidsbeskæftigelse.

Stk. 4

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over basisløn og tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Det kan aftales, at resultatløn er pensionsgivende.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

§ 8. Forhandlingssystemet lokalt

Stk. 1. Aftaleret

Lokal aftale om ydelse af tillæg indgås mellem ansættelsesmyndigheden og Foreningen af Speciallæger.

Bemærkning:

Forslag om ydelse af tillæg efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af en personaleorganisation.

Stk. 2

Foreningen af Speciallæger kan med ansættelsesmyndigheden aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af repræsentanter for arbejdstagerne og ansættelsesmyndigheden. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

Foreningen af Speciallæger bør i videst muligt omfang delegere forhandlingsretten til de lokale repræsentanter.

Stk. 3. Forhåndsftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Bemærkning:

Forhåndsftaler kan indgås for hele eller dele af ansættelsesmyndigheden.

Der vil ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang en eller flere ansatte udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

Stk. 4. Procedure lokalt

- a) Ansættelsesmyndigheden/forvaltningen indkalder til et samlet møde med (lokale) repræsentanter for Akademikernes medlemsorganisationer med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger. Mødet kan evt. aftales afholdt sammen med lokale repræsentanter for andre organisationer.

Medmindre andet aftales lokalt, forhandles som udgangspunkt en gang årligt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

Bemærkning:

Det anbefales, at parterne lokalt præcisere, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om ny løndannelse.

- b) Hvis der ikke er aftalt frister og regler, jf. pkt. a) afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

- c) Ovennævnte ændrer ikke ved Foreningen af Speciallægers forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.
- d) Såvel ansættelsesmyndigheden som (lokale) repræsentanter for Foreningen af Speciallæger har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.
- e) Lønforholdene for den enkelte ansatte ved ansættelsesmyndigheden skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længevarende ansættelsesforhold skal forblive på basislønnen. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.
- f) Umiddelbart inden en medarbejders tilbagevenden fra barsel kan der afholdes lønforhandling for vedkommende, hvis (den lokale repræsentant for) organisationen anmoder herom.

Stk. 5. Indholdet af lokale aftaler

I aftaler om anvendelse af funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløns angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Bemærkning:

Der henvises til Bilag B – Inspiration til lokale lønforhandlinger.

Stk. 6. Andre forhandlingsregler

Forslag til aftale om ydelse af tillæg jf. stk. 1 kan forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og kommunallægen selv.

Forslag sendes til tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant af Foreningen af Speciallæger i form af udkast til aftale.

Hvis tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant af Foreningen af Speciallæger ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig. Organisationen tilbagesender aftalen med underskrift.

Bemærkning:

Kommunallægen kan under drøftelsen efter stk. 6 vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant af Foreningen af Speciallæger.

Aftaleretten udøves af tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant af Foreningen af Speciallæger.

§ 9. Rets- og interesselvister

Stk. 1. Retstvister

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler om ydelse af tillæg indgået i henhold til overenskomsten med en forhandlingsberettiget organisation, behandles i henhold til hovedaftalen.

Såfremt tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af § 10 og § 11 retter den forhandlingsberettigede organisation/vedkommende arbejdsgiverpart henvendelse til Foreningen af Speciallæger med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem arbejdsgiverparten og Foreningen af Speciallæger.

Stk. 2. Interesselvister

- a) Ved den ansættelsesmyndighed, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for Foreningen af Speciallæger en forhandling med henblik på at bilægge tvisten
- b) Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for Foreningen af Speciallæger. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i a.

Bemærkning:

Forhandlingen kan afvikles således, at alene den centrale organisationsrepræsentant deltager. Forinden forhandlingens afvikling har sagen været drøftet mellem KL og organisationen med henblik på klarlæggelse.

- c) Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem vedkommende arbejdsgiverpart og Foreningen af Speciallæger. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parter løsner af tvisten er bindende for de lokale parter.
- d) Såfremt interesselvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal aftale om tillæg eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af § 10 og § 11, afholdes forhandling mellem arbejdsgiverparten og Foreningen af Speciallæger.

Stk. 3

Funktionstillæg

- a) Centrale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.
- b) Lokale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- c) Funktionstillæg med hjemmel i lokale eller centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for tillægget var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte tillæg kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler. Bortfald af tillæg kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Bemærkning:

Bestemmelsen i pkt. a) omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

Bestemmelsen i pkt. b) dækker såvel kollektive lokale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Kvalifikationstillæg

- a) Centrale aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.
- b) Lokale kollektive aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- c) Lokale aftaler om kvalifikationstillæg for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Bestemmelsen i pkt. a) omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

Ad pkt. b) - ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationstillæg som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ad. pkt. c) - et eksempel kan være stillingsskift inden for ansættelsesmyndigheden til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

§ 10. Funktionærlov

For kommunallæger gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløns (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 11. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter med virkning fra ansættelsen pensionsordning i Lægernes Pensionskasse.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,26% **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 18,88 %) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2, og § 6, stk. 4. Resultatløn kan være aftalt pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 3

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Lægernes Pensionskasse, månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 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 skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 7

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

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

[O.21]§ 12. Frit valg

Stk. 1

Med virkning fra den 1. april 2022 kan den enkelte medarbejder vælge kontant udbetaling i stedet for pension, for den del af pensionsbidraget, som overstiger 18,26 %, jf. § 11, stk. 1.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

Løseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Allerede ansatte giver skriftlig besked senest 1. oktober 2021. Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før. **[O.21]**

§ 13. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 14. Arbejdstid

Stk. 1

Løn og tillæg i §§ 4 og 6 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2

Ved deltidsbeskæftigelse kan arbejdstiden tilrettelægges således, at kommunallægen kun arbejder på skoledage.

Bemærkning:

Eksempel på beregning af henholdsvis gennemsnitlig ugentlig arbejdstid og lønkvote findes i Bilag C.

Stk. 3

De ansatte er omfattet af Protokollat 3 om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere, i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner (31.01).

Stk. 4

Der tilkommer de ansatte fridage efter de regler, der gælder for kommunens tjenestemænd.

§ 15. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuelle rådighedsforpligtelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, med mindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad i de sidste 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 17. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

Bemærkning:

Overenskomstens parter er enige om at anbefale, at der gives tjenestefrihed, når formålet med tjenestefriheden er at afslutte relevant speciallægeuddannelse.

Det kan indgå i kommunens overvejelser, om det lokalt er muligt at finde erstatning for den pågældende kommunallæge i perioden.

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden og Foreningen af Speciallæger kan aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler 2/3 af pensionsbidraget af den hidtidige 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.

§ 18. Deltagelse i efteruddannelse

En kommunallæge har ret til tjenestefrihed med løn i indtil 2 uger inden for 2 på hinanden følgende kalenderår i anledning af deltagelse i fagligt relevante efteruddannelseskurser.

Bemærkning:

Kommunallægen har ikke hermed opnået ret til kommunalt tilskud, herunder rejseudgifter, til deltagelse i efteruddannelse efter denne bestemmelse.

§ 19. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges

en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen 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 organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Foreningen af Speciallæger CVR-nr.: 89154510.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

sikkermail.fas@dadl.dk

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

Stk. 4

Foreningen af Speciallæger kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis den skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold. Foreningen af Speciallæger 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 ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Foreningen af Speciallæger kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af KL og 2 medlemmer udpeges af FAS, 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.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 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 kommunens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden 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 kommunen.

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, fx 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.

§ 20. Tjenestemandsførhør

Den ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandsførhør og afgive forklaring. Førhørslederen kan forlange, at en ansat, der føres som vidne, afgiver udtalelser på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag D.

Stk. 2. Befordringsgodtgørelse

Bemærkning:

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder. Ved beregning af kilometerantallet anvendes følgende fremgangsmåde:

1. Ansættelsesmyndigheden fastsætter et hovedarbejdssted for lægen.
2. For lægens kørsel mellem bopæl og hovedarbejdsstedet betales *ikke* befordringsgodtgørelse.
3. Hvis lægen har lægegerning på mere end 1 skole/institution betales befordringsgodtgørelse for kørsel mellem lægens bopæl og de andre skoler/institutioner med fradrag af antallet af kilometer mellem lægens bopæl og hovedarbejdsstedet.

Stk. 3. Udviklingsplan

Kommunallæger er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

Stk. 4. Personalegoder

Kommunallæger er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 3.

§ 22. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

København, den 12. august 2021

For

KL

Michael ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Foreningen af Speciallæger

Kasper Axel Nielsen

Lisbeth Lintz

Protokollat 1 - Kommunallægens arbejdsområde

Kommunallægen kan ansættes til varetagelse af rådgivningsopgaver m.m. (lægekonsulentfunktionen), jf. pkt. 1. Kommunallægen kan på kommunens vegne samarbejde med praksiskonsulentordningen, det kommunalt-lægelige udvalg, sygehusvæsenet og det øvrige sundhedsvæsen.

Kommunallægen kan også ansættes til at varetage den forebyggende og sundhedsfremmende indsats overfor børn og unge i henhold til sundhedslovens Kapitel 36 om forebyggende sundhedsydelse til børn og unge (den kommunale sundhedstjeneste), jf. pkt. 2.

Bemærkning:

Kommunallægen har ingen funktion som lægelig behandler.

Det er aftalt mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Praktiserende Lægers Organisation/Foreningen Af Speciallæger, at kommunallægen kan medvirke til, at alle børn MFR-vaccineres. Det bemærkes, at denne opgave og honorering herfor ikke hører under denne overenskomsts område.

1. Lægelig rådgiver:

- Rådgivning og sagsbehandling i individuelle sager.

I sager med helbredsmæssige aspekter kan kommunallægen medvirke til, at de relevante helbredsmæssige oplysninger foreligger, herunder ved fx at deltage i afklaringsamtaler med borgeren og evt. dennes arbejdsplads. Kommunallægen kan endvidere inddrages i sagernes vurdering og bedømmelse. Denne rådgivning kan fx omfatte sygedagpengespørgsmål, herunder opfølgning af sygedagpengesager i henhold til sygedagpengeloven, sager om kontanthjælp og fleksjob, ansøgninger om førtidspension, revaliderings- og uddannelsessager, iværksættelse af større hjælpeforanstaltninger i hjemmet, visitation til plejehjem og andre døgninstitutioner, daghjem og dagcentre, samt sager om hjælpemidler, boligindretning og særlig indretning af arbejdspladser til handicappede.

Bemærkning:

Der henvises til Beskæftigelsesministeriets skrivelse nr. 9267 af 4. juli 2011 med orientering om lægekonsulenters rolle i sager om førtidspension.

Kommunallægen kan ligeledes indgå i tværfaglige teams, der udvikler den strategiske indsats på området, herunder forløbstænkning for udredning af de pågældende borgere.

- Sundhedsaftaler og sundhedspolitikker

Kommunallægen kan bistå ledelsen på det overordnede politiske og strategiske plan, fx ved udarbejdelse og implementering af sundhedspolitikker og sundhedsaftaler.

- Styrelsen for patientsikkerheds (STPS) anbefalinger

Kommunallægen kan bistå med vejledning og rådgivning herunder handlingsanvisninger til kommunale institutioner og øvrige målgrupper på baggrund af Styrelsen for patientsikkerheds anvisninger og pålæg i forbindelse med sundhedsfremmende og sygdomsforebyggende/-begrænsende foranstaltninger.

- Generel rådgivning af personale i kommunens forvaltninger.

Kommunallægen kan bistå ledelsen med rådgivning af kommunens sagsbehandlere samt personale beskæftiget med hjemmesygepleje, forebyggelse, vederlagsfri fysioterapi, genoptræning, alkohol- og stofmisbrug, opfølgning på utilsigtede hændelser og hjemmehjælpsordninger. Denne rådgivning vedrører det generelle og overordnede plan for kommunens strategiske indsats på disse områder, herunder forebyggelse af indlæggelser og sygemeldinger, samt samarbejdet mellem personalet i disse ordninger, de alment praktiserende læger og sygehusvæsenet, fx qua sundhedsaftalerne.

- Supervision og undervisning af læger under uddannelse.

Kommunallægen kan medvirke til videreuddannelsen af medicinske kandidater primært inden for specialerne samfundsmedicin og arbejdsmedicin.

- Undervisning og foredragsvirksomhed.

Kommunallægen kan i forhold til de enkelte forvaltninger i kommunen varetage undervisning eller foredragsvirksomhed i forbindelse med sundhedsspørgsmål i almindelighed. Sådanne generelle pædagogiske funktioner kan omfatte alt personale under kommunernes social- og sundhedsvæsen, og inddrager således naturligt de relevante forvaltningers sagsbehandlere og sundhedspersonale.

- Deltagelse i udvalgsarbejder.

Kommunallægen kan endvidere deltage i udvalg med visiterende, planlæggende og rådgivende funktioner. Herunder kan fx nævnes visitationsudvalg for fysisk og psykisk handicappede, visitationsudvalg til plejehjem, udvalg under hjemmesygeplejen og kommunalt lægeligt udvalg.

- Sundhedsfremmende initiativer.

Kommunallægen kan tage initiativ til og medvirke i opsøgende virksomhed af sundhedsfremmende karakter, fx forebyggende tiltag.

- Udarbejdelse af baggrundsmateriale.

Kommunallægen kan bistå forvaltningernes øvrige personale med at fremskaffe relevant materiale til brug for udarbejdelse af statistikker, epidemiologiske oversigter, oversigter over brugen af kommunens social- og sundhedsvæsen samt andet materiale til brug for kommunens forvaltninger.

- Bistand i forbindelse med tjenestemandsansættelser og -afskedigelser.

I forbindelse med ansættelse og afskedigelse af tjenestemænd kan kommunallægen bistå ved bedømmelse af helbredsoplysninger.

2. Den kommunale sundhedstjeneste:

Arbejdsområdet for kommunallægen i forbindelse med børn og unge er nærmere beskrevet i Sundhedsstyrelsens vejledning om forebyggende sundhedsydelse til børn og unge, 2011.

Heraf følger, at kommunallægens funktionsområde i relation til børn og unge kan omfatte følgende elementer:

- Ind- og udskolingsundersøgelser efter kommunalbestyrelsen beslutning.
- Rådgivning og undersøgelse af børn og unge med særlige behov, herunder deltagelse i den lovbestemte tværfaglige gruppe.
- Rådgivning af andre kommunale aktører i forhold til børn og unge med alvorligt eller kronisk syge forældre, misbrugende forældre, børn og unge med kroniske lidelser samt børn og unge med handicap.
- Tværfagligt og tværsektorielt samarbejde med andet sundhedspersonale.
- Vejledning om sundhedsfremmende og sygdomsforebyggende foranstaltninger i dagtilbud og skoler i samarbejde med øvrige ansatte i den kommunale sundhedstjeneste.
- Kvalitetsudvikling samt overvågning af børn og unges sundhedstilstand samt monitorering i relation til børnesundheden i kommunen i samarbejde med øvrige ansatte i sundhedstjenesten og kommunens øvrige forvaltninger.

København, den 12. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Foreningen af Speciallæger

Kasper Axel Nielsen

Lisbeth Lintz

Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for kommunallæger.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.vpt.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte amts personalepolitik.

Bemærkning:

I en kompetenceudviklingsplan kan indgå en karriereplan, evt. tilbud om karriereafklaring. Det kan endvidere drøftes, hvordan kompetenceudvikling kan fremmes via mobilitet og/eller nye opgaver.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen. I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

København, den 12. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Foreningen af Speciallæger

Kasper Axel Nielsen

Lisbeth Lintz

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden 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.

Lønafledte 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 ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal 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.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden 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 kommunale 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 medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

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 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 protokollatets 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 Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL 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. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Foreningen af Speciallæger

Kasper Axel Nielsen

Lisbeth Lintz

Bilag A - "Det lokale økonomiske råderum"

Det lokale økonomiske råderum

I dette bilag sættes der fokus på, hvilke elementer der bl.a. påvirker det økonomiske råderum for den lokale løndannelse.

Indledning

Parterne er enige om, at det er begge parter ansvar, at det nye lønsystem, herunder den lokale løndannelse, fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det nye system, som der har været enighed om at indføre.

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den lokale løndannelse kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet.

Det lokale råderum

Det nye lønsystem indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Kommunerne har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året.

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Elementerne i dette "økonomiske råderum" er oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn.

Elementerne i det lokale råderum

Navnlig følgende elementer kan påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsaftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.

7. Vakancer og andre fraværssituationer.
8. ”Ikke-lønkroner” konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelelser, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen

Som nævnt er der ikke centralt fastsatte grænser for den lokale anvendelse af midler til ny løndannelse.

Hvis lønudviklingen i kommunerne som helhed ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte i samtlige kommuner.

Hvis den samlede lønudvikling i kommunerne inklusive forbrug af midler til den lokale løndannelse nogenlunde svarer til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil reguleringsordningen ikke udløse lønstigninger.

Hvis lønudviklingen ligger ud over lønudviklingen på det private arbejdsmarked, ned sættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

Den samlede virkning af de enkelte kommuners dispositioner omkring lokal løndannelse er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere ”aktivt” i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kommunens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 8, stk. 3 eller i drøftelser i samarbejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

Bilag B - Inspiration til de lokale lønforhandlinger

Formålet med dette bilag er at understøtte den lokale løndannelse ved at give inspiration til de lokale parter i forhold til tilrettelæggelse af forhandlingsprocessen. Formålet er endvidere at sikre et godt forhandlingsklima, så lønforhandlingen bliver en proces, hvor begge parter samarbejder og når frem til et fælles resultat.

Bilaget indeholder en række forslag til de lokale forhandlere. Der er ikke tale om en udtømmende opstilling.

Forberedelse

- Sørg for at forhandlerne i forhold til den AC-gruppe, der skal forhandles med og for, har den nødvendige information; overenskomstens lønbestemmelser, lokal MED-aftale etc.
- Forhandlerne skal have et fælles statistisk grundlag, jf. overenskomstens bestemmelser herom, herunder oplysninger om AC'ernes antal, indplacering på hhv. gammelt og nyt lønsystem, anciennitetsmæssige placeringer og nuværende tillæg. Talgrundlaget bør være kendt for begge parter inden forhandlingen.
- Tidsterminer skal være fastsat og de nødvendige drøftelser (fx personalepolitik og kompetenceudvikling) foretaget inden lønforhandlingen.
- Forhandling sker i henhold til 6 ugers fristen, hvis ikke andet er aftalt.

Ved nyansættelse

- Der bør på arbejdspladsen udarbejdes en lokalaftale om procedure ved nyansættelser.
- Ved forhandling i forbindelse med nyansættelse bør parterne sikre at de nødvendige oplysninger er til rådighed (stillingsbeskrivelse, vedkommendes kvalifikationer og forslag til løn).

Ved øvrige lønforhandlinger

- Der tages udgangspunkt i medarbejderens individuelle udviklingsplan.
- Det er væsentligt, at der er realistiske forventninger på begge sider af bordet.
- Ved afslag skal der følges op på de aftalte udviklingsmål for medarbejderen så pågældende ved, hvordan et tillæg på sigt kan opnås.

Vedrørende referatskrivning/ afslutning

- Sørg for at beslutningen straks skrives ned.
- Gør beslutningen/ løn aftalen så klar, kort og præcis som muligt.
- Ved uenighed: sørg for at begge parters opfattelse fremgår af referatet og aftal, hvornår og hvordan forhandlingen evt. fortsætter.

Vedrørende information

- Meld åbent ud om resultatet til alle omfattet af forhandlingen.

Parterne bør løbende evaluere forhandlingsformen og evt. overveje ændringer.

Bilag C - Eksempler på beregning af arbejdstid/lønkvote

1. En kommunallæge ansættes med en ugentlig beskæftigelse på 30 timer. Pågældende skal alene arbejde på skoledage i alt 41 uger.

Den ugentlige arbejdstid, som er afgørende for beregning af fx løntræk, er således 30,00 timer, men hvad bliver den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid?

Kommunallægen har krav på 5 ugers ferie, ligesom der hvert år tilnærmet er 10 søgnehellidage = 2 arbejdsuger. Hertil kommer 6. ferieuge. Opmærksomheden henledes på, at ansatte har mulighed for at overføre uafviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år til det efterfølgende år.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som danner grundlag for aflønningen, kan herefter beregnes til:

$$\frac{41 \text{ uger} \times 30 \text{ timer}}{52 \text{ uger} - 7 \text{ uger}} = 27,33 \text{ timer}$$

Ved beregningen er forudsat, at den 6. ferieuge ikke indgår i planlægningen. Den 6. ferieuge afvikles på arbejdsdage, jf. aftale om ferie.

2. En kommune har på budgettet afsat midler til ansættelse af en kommunallæge med en ugentlig beskæftigelse på 25 timer.

Arbejdstiden ønskes i dette tilfælde omlagt således, at kommunallægen alene skal arbejde på skoledage i alt 40 uger.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som danner grundlag for aflønningen, er 25,00 timer, men hvad bliver den omlagte ugentlige arbejdstid?

Kommunallægen har krav på 5 ugers ferie, ligesom der hvert år tilnærmet er 10 søgnehellidage = 2 arbejdsuger. Opmærksomheden henledes på, at ansatte har mulighed for at overføre uafviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år til det efterfølgende år.

Arbejdstiden omlægges, således at overskydende timer fra skolefridage, der ikke er ferie, søgnehellidage eller overenskomstmæssige fridage, overføres til skoledage (i alt 40 uger).

Den omlagte ugentlige arbejdstid, som er afgørende for fx løntræk, bliver:

$$\frac{(52 \text{ uger} - 7 \text{ uger}) \times 25 \text{ timer}}{40 \text{ uger}} = 28,13 \text{ timer}$$

Bilag D - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's aftale- og overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter ansatte efter denne overenskomst?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja, dog er læger under uddannelse undtaget.
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja