

Overenskomst for speciallægekonsulenter i Københavns Kommune

KL

Foreningen af Speciallæger

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Overenskomstens område	3
§ 2. Funktionærlov	3
§ 3. Arbejdsområde	3
§ 4. Arbejdstid	4
§ 5. Lokale, instrumentarium, hjælpepersonale og sekretærbistand.....	4
§ 6. Løn	4
§ 6A. Behandlingsinstitutioner for alkoholskadede.....	4
§ 6B. Øvrige institutioner	5
§ 7. Fremmødetillæg	6
§ 8. Resultatløn	6
§ 9. ATP	6
§ 10. Attestudstedelse.....	6
§ 11. Løn under sygdom.....	7
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag	7
§ 13. Opsigelse	8
§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår	9
§ 15. Kurser	10
§ 16. Vikarer	10
§ 17. Ikrafttræden og opsigelse.....	10
Protokollat 1 - Overenskomstens område, jf. § 1, stk. 2	12
Protokollat 2 - Lægekonsulenter uden speciallægeautorisation	13
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	14
Bilag A - Specialer	16
Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	18

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter speciallægekonsulenter, der ansættes ved institutioner under Københavns Kommune samt speciallægekonsulenter, der ansættes ved selvejende institutioner, for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Det er en forudsætning for ansættelse efter denne overenskomst, at den pågældende læge har fået meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge, jf. dog § 1, stk. 3, og § 6A samt Protokollat 1 og 2.

Fortegnelse over de lægelige specialer er anført i Bilag A til overenskomsten.

Opmærksomheden henledes på, at læger, der i henhold til tidligere bestemmelser om speciallægeautorisation har fået tilladelse til at betegne sig som speciallæge i andre specialer end de i bilaget anførte, fortsat har ret til at benytte den meddelte betegnelse.

Overenskomsten omfatter arbejde aftalt i henhold til § 3. Det forudsættes, at der mellem institutionen og den enkelte speciallægekonsulent træffes aftale (plan) om den nærmere placering (tid og sted) for speciallægekonsulentens arbejde.

Endvidere henledes opmærksomheden på, at overenskomsten ikke omfatter akutte tilkaldelser til institutionen.

Eventuelle enkeltstående tilkaldelser vil være at honorere efter regning pr. ydelse i det enkelte tilfælde.

Stk. 2

Som speciallægekonsulent kan efter nærværende overenskomst ansættes læger, som i henhold til lov om autorisation af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed har fået meddelt tilladelse til at betegne sig som speciallæge.

Bemærkning:

Stillingsbetegnelsen forudsættes at være "speciallægekonsulent" idet man dog ved ansættelse i henhold til § 6A anvender stillingsbetegnelsen "læge".

Stk. 3

Ansættelse ved behandlingsinstitutioner for alkoholskadede, jf. § 6A, forudsætter ikke speciallægeautorisation.

§ 2. Funktionærlov

For speciallægekonsulenter gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigende bestemmelser herfra.

§ 3. Arbejdsområde

En speciallægekonsulent er inden for sit speciale forpligtet til at udføre de opgaver, som det under hensyntagen til de faciliteter, der stilles til rådighed, er muligt at udføre.

Bemærkning:

Arbejdsområdet kan være

- a) rådgivning for læger
- b) rådgivning for medicinalpersonale i øvrigt
- c) rådgivning for administrative og sociale myndigheder mv.
- d) speciallægeundersøgelse
- e) speciallægebehandling.

Opmærksomheden henledes på, at undervisning og uddannelsesvirksomhed samt arbejde, der er defineret i andre lægelige overenskomster, falder uden for denne overenskomsts område, fx overenskomster mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Foreningen af Speciallæger for privatpraktiserende speciallæger samt Ministeriet for Sundhed og Forebyggelses regler om vederlag til de lægelige medlemmer af de i henhold til sundhedsloven nedsatte abortsamtale.

Det under c) nævnte personale kan fx være: socialrådgivere, psykologer, pædagoger, administratorer og sociale sagsbehandlere i øvrigt.

§ 4. Arbejdstid

Speciallægekonsulenter kan ansættes til en gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse som nævnt i § 6-6B.

§ 5. Lokale, instrumentarium, hjælpepersonale og sekretærbistand

Den ansættende myndighed stiller fornødent lokale, instrumentarium, hjælpepersonale og sekretærbistand til rådighed for speciallægekonsulenten.

§ 6. Løn

Stk. 1

Aflønning af speciallægekonsulenter sker efter de i § 6A og § 6B anførte satser.

Stk. 2

For den del af arbejdstiden, der efter den ansættende myndigheds bestemmelse ligger i tidsrummet hverdage kl. 16-20 samt lørdage kl. 8-14, ydes - dog ikke til læger ved behandlingsinstitutioner for alkoholskadede - et tillæg til lønnen på 25%.

Bemærkning:

Det forudsættes, at speciallægekonsulentens arbejdstid som hovedregel placeres mandag til fredag inden for tidsrummet kl. 8-16.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud med 1/12 af årslønnen.

§ 6A. Behandlingsinstitutioner for alkoholskadede

Der ydes den pågældende en årlig løn, der pr. ugentlig time udgør 17.200 kr. (31. marts 2000-niveau).

Lønseddeltækt: Grundløn

§ 6B. Øvrige institutioner

Stk. 1

Konsulenter med 3 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse og derunder:

Der ydes pr. påbegyndt time et beløb på 497,05 kr. (31/3 2000-niveau) [O.21] (pr. 1. april 2022: 499,63 kr. (31/3 2000-niveau)). [O.21]

Lønnen ydes som betaling for det faktisk præsterede timetal efter en månedlig timeopgørelse, hvortil kommer feriegodtgørelse, jf. § 13, pkt. 20.

Lønseddeltækt: Grundløn

I stedet kan der mellem speciallægen og den ansættende myndighed aftales et gennemsnitligt ugentligt timetal, efter hvilket lønnen beregnes, og således at der holdes ferie med løn.

Stk. 2

Konsulenter med mellem 4 og 12 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse:

Aflønning sker efter følgende skala:

Gennemsnitligt ugentligt timetal	Årligt grundbeløb pr. 1. april 2021 (31/3 2000-niveau). Kr.	[O.21] Årligt grundbeløb pr. 1. april 2022 (31/3 2000-niveau). Kr.
4	73.307	73.688
5	91.811	92.288
6	110.213	110.786
7	128.414	129.082
8	146.918	147.682
9	165.219	166.078
10	183.420	184.373
11	201.924	202.974
12	220.225	221.370 [O.21]

Lønseddeltækt: Grundløn

Bemærkning:

Såfremt ansættelsesmyndigheden ønsker at ansætte en speciallægekonsulent med et større antal timer end anført i stk. 2, kan der optages forhandling mellem overenskomstens parter om aflønningen.

§ 7. Fremmødetillæg

For hvert fremmøde honoreres speciallægen - dog ikke de i § 6B, stk. 1, nævnte speciallæger - under hensyntagen til afstanden mellem pågældendes hovedarbejdssted og tjenestestedet således:

Afstand	Årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau). Kr.
0-5 km	90,44
5-20 km	181,02
20-40 km	271,19
40-60 km	362,12
over 60 km	542,37

Lønseddeltekst: Fremmødetillæg

Afstanden fastsættes i overensstemmelse med Bilag B pkt. 24, om befordringsgodtgørelse og rejseforsikring.

§ 8. 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.

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.

§ 9. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 10. Attestudstedelse

Indtil ændrede bestemmelser måtte blive fastsat ved forhandling mellem KL og Lægeforeningen gælder følgende:

1. Det påhviler speciallægekonsulenten uden særligt vederlag at udfærdige eller medvirke ved udfærdigelsen af attester om de foretagne lægelige undersøgelser og behandlinger samt om disses resultat og om patienternes tilstand, for så vidt den pågældende attest vedrører den sygdom, som patienten behandles eller har været behandlet for på institutionen, eller attesten vedrører sådanne oplysninger, som institutionen måtte ligge inde med, og som i øvrigt ikke uden særlig vanskelighed vil kunne tilvejebringes.

Uden særligt vederlag påhviler det herefter speciallægekonsulenten at udstede:

Dødsattester, herunder kopier, medicolegale ligsynsattester og attester vedrørende transport af lig, indstillings- og optagelsesattester til helbredelsesinstitutioner, plejehjem o.l., simple syge- og raskmeldinger, samt udtalelser, der kan ligestilles

med lægebrev og journaludskrifter, herunder sådanne politiattester, hvis indhold svarer til vidneudsagn.

2. Speciallægekonsulenten kan kræve særskilt honorar for udstedelse af følgende attester, for så vidt honorar efter tidligere anerkendt praksis har kunnet kræves:
 - attester til pensions- og forsikringsselskaber samt attester til ankenævn, ankestyrelsen og arbejdsskadestyrelsen,
 - attester til pensionsstyrelsen i det omfang taksten er fastsat i henhold til gældende lov,
 - speciallægeerklæringer og sådanne erklæringer, der efter deres form og indhold må sidestilles hermed, samt
 - politierklæringer og erklæringer til retsligt brug, indeholdende nærmere motiveret skøn.
3. Den tid, der medgår til udfærdigelsen af de attester, for hvilke særskilt honorar kan kræves, kan ikke medregnes i arbejdstiden.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at det - ud fra retssikkerhedsbetragtninger - ikke bør pålægges læger, der virker som sagsbehandlere i socialcentre og lignende at udstede attester om patienter/klienter, hvis sager behandles af de pågældende læger.

§ 11. Løn under sygdom

Speciallægekonsulenter kan maksimalt oppebære løn under sygdom i i alt 3 måneder i løbet af 12 på hinanden følgende måneder. Ved fravær på grund af sygdom herudover bortfalder lønnen.

§ 12. 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 sygedag 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.

§ 13. 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 ansættelsesmyndighedens 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 ansættelsesmyndigheden.

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.

§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Bemærkning:

Vedrørende ferie bemærkes, at såfremt en speciallægekonsulent i sin hovedstilling opnår yderligere frihed herudover, har han i tilsvarende omfang ret til frihed uden løn, dog maksimalt i 7 uger i alt inden for et ferieår.

Vedrørende befordringsgodtgørelse bemærkes, at det er med Foreningen af Speciallæger aftalt, at befordringsgodtgørelse ydes med højeste sats.

Stk. 2. Ansættelsesbreve

Samtidig med at speciallægekonsulenten modtager et ansættelsesbrev, orienteres Foreningen af Speciallæger, Kristianiagade 12, 2100 København Ø, ved en kopi af ansættelsesbrevet.

Stk. 3. Personalegoder

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

§ 15. Kurser

Stk. 1

Speciallægen har ret til 2 ugers tjenestefrihed uden løn om året til deltagelse i videnskabelige møder, kurser samt anden efter- og videreuddannelsesvirksomhed. Deltagelse meddeles den ansættende myndighed i god tid.

Stk. 2

Såfremt deltagelsen i den i stk. 1 nævnte virksomhed er relevant for den pågældendes funktion som speciallægekonsulent, kan der af ansættelsesmyndigheden efter ansøgning meddeles tjenestefrihed med løn.

§ 16. Vikarer

Stk. 1

Vikariater for indtil 3 måneder kan besættes uden opslag.

Vikariater ud over 3 måneder opslås og besættes i henhold til § 3.

Stk. 2

Vikariatet ophører ved udgangen af den på forhånd aftalte periode.

Herudover kan opsigelse gensidigt finde sted efter funktionærlovens varsler ved længerevarende vikariater, der har været opslået, eller fra dag til dag ved kortvarige vikariater, der ikke har været opslået, jf. stk. 1. Tilsvarende betragtes vikariater for indtil 3 måneder som ophørt i forbindelse med sygdom, medens vikarer, der er ansat i vikariater ud over 3 måneder, oppebærer løn under sygdom for et tidsrum svarende til opsigelsesvarslet.

Bemærkning:

Vikarer er ikke omfattet af overenskomstens §§ 11, 12 og 13 men følger i øvrigt denne overenskomsts bestemmelser.

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2021 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

København, den 12/8. 21

For
KL

For
Foreningen af Speciallæger

Protokollat 1 - Overenskomstens område, jf. § 1, stk. 2

Såfremt en institution ønsker ansættelse af en speciallægekonsulent inden for ekspertområder i eksisterende specialer, fx neuropatologi, neuroradiologi, cytogenetik, ungdomspsykiatri, gerontopsykiatri og blodkoagulation, eller såfremt man ønsker ansat læger, der har en med speciallægeuddannelsen ligestillet uddannelseslængde og erfaring eller speciel viden inden for områder, hvor der ikke findes autoriserede speciallægeuddannelser, fx revalidering, optages forhandlinger mellem overenskomstens parter om, hvorvidt den pågældende vil være omfattet af nærværende overenskomst.

København, den 12/8 21

For
KL



For

Foreningen af Speciallæger



Protokollat 2 - Lægekonsulenter uden speciallægeautorisation

Såfremt der efter opslag ikke er modtaget ansøgning fra læger med speciallægeautorisation, og den ansættende myndighed undtagelsesvis derfor ønsker at ansætte en given læge uden speciallægeautorisation, eller såfremt der ved overenskomstens ikrafttræden er ansat deltidsbeskæftigede lægekonsulenter uden speciallægeautorisation, kan der optages forhandling mellem overenskomstens parter om aflønning af de(n) pågældende.

København, den 12/8.21

For

KL



For

Foreningen af Speciallæger



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 løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

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 12/8.21

For

KL

For

Foreningen af Speciallæger

[Faint handwritten signature]

Bilag A - Specialer

I henhold til Indenrigs- og Sundhedsministeriets bekendtgørelse nr.1248 af 24/10-07 er de lægelige grund- og grenspecialer følgende:

- Almen medicin
- Anæstesiologi
- Arbejdsmedicin
- Børne- og ungdomspsykiatri
- Dermato-venerologi (hud- og kønssygdomme)
- Diagnostisk radiologi (røntgenundersøgelse)
- Gynækologi og obstetrik (kvindesygdomme og fødselshjælp)
- Intern medicin: endokrinologi (medicinske hormonsygdomme)
- Intern medicin: gastroenterologi og hepatologi (medicinske mave-tarm- og leversygdomme)
- Intern medicin: hæmatologi (blodsygdomme)
- Intern medicin: infektionsmedicin
- Intern medicin: kardiologi (medicinske hjerte- og kredsløbssygdomme)
- Intern medicin: lungesygdomme
- Intern medicin: nefrologi (medicinske nyresygdomme)
- Intern medicin: reumatologi (gigtsygdomme)
- Kirurgi (kirurgiske sygdomme)
- Karkirurgi (kirurgiske blodkarsygdomme)
- Plastikkirurgi (plastik- og rekonstruktionskirurgi)
- Thoraxkirurgi (brysthulens kirurgiske sygdomme)
- Urologi (urinvejens kirurgiske sygdomme)
- Klinisk biokemi
- Klinisk farmakologi
- Klinisk fysiologi og nuklearmedicin
- Klinisk genetik
- Klinisk immunologi
- Klinisk mikrobiologi
- Klinisk onkologi (kræftsygdomme)
- Neurokirurgi (kirurgiske nervesygdomme)
- Neurologi (medicinske nervesygdomme)
- Oftalmologi (øjensygdomme)
- Ortopædisk kirurgi

- Otorhinolaryngologi (øre-næse-halssygdomme)
- Patologisk anatomi og cytologi (vævs- og celleundersøgelser)
- Psykiatri
- Pædiatri (sygdomme hos børn)
- Samfundsmedicin

Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter ?
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 (23.10)	Ja
11	Tilrettæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
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 ulempetilæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
21	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
22	Seniorpolitik (05.21)	Ja
23	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
24	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
25	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
26	Socialt kapitel (05.41)	Ja
27	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
28	Retstvistaftalen (05.61)	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
30	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
31	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
32	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
33	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja