

## **Overenskomst for kommunallæger (3-14 timer)**

KL

Praktiserende Lægers Organisation

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	3
§ 2. Ansættelsesbestemmelser .....	3
§ 3. Løn .....	4
§ 4. Grundløn .....	4
§ 5. Funktionstillæg.....	4
§ 6. Kvalifikationstillæg.....	5
§ 7. Resultatløn.....	5
§ 8. ATP .....	5
§ 9. Forhandlingssystemet lokalt .....	5
§ 10. Rets- og interesselvister.....	7
§ 11. Lønberegning/lønfradrag .....	8
§ 12. Deltagelse i efteruddannelse .....	8
§ 13. Opsigelse .....	9
§ 14. Fortolkningstvister (mægling/voldgift) .....	10
§ 15. Arbejdsstandsning.....	11
§ 16. Funktionærlov .....	11
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår .....	11
§ 18. Ikrafttræden og opsigelse.....	12
<b>Protokollat 1 - Kommunallægens arbejdsområde .....</b>	<b>13</b>
<b>Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....</b>	<b>16</b>
<b>Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>18</b>
<b>Bilag A - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b>	<b>20</b>
<b>Bilag B - "Det lokale økonomiske råderum" .....</b>	<b>21</b>

## § 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter kommunallæger, der ansættes med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 3 - 14 timer i KL's forhandlingsområde.

### Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden fastlægger kommunallægens arbejdsområde, jf. Protokollat 1.

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. Kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

## § 2. Ansættelsesbestemmelser

### Stk. 1

Kommunallæger kan ansættes i fælleskommunale ordninger. Det er en forudsætning for etablering af en fælleskommunal ordning, at en interessentkommune beskæftiger kommunallægen i mindst 3 timer eller mere. Lægens samlede timetal skal ligge inden for overenskomstens rammer.

### Bemærkning:

Hvis der ikke kan etableres en fælleskommunal ordning, og hvis behovet for ansættelse af en kommunallæge ligger under 3 timer ugentlig, vil der efter forhandling mellem kommunalbestyrelsen og Praktiserende Lægers Organisation kunne indgås aftale om dispensation fra minimum 3 timer ugentligt.

### Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden fastlægger beskæftigelsens omfang og karakter, mens den nærmere tilrettelæggelse heraf sker efter samråd med kommunallægen.

### Bemærkning:

Der kan i forbindelse med ansættelse som kommunallæge ikke beregnes tid til forberedelse. Det forudsættes derfor, at det aftalte ugentlige timetal præsteres ved ansættelsesmyndigheden, medmindre ansættelsesmyndigheden ønsker, at en del af arbejdet skal udføres som hjemmearbejde.

Praktiserende Lægers Organisation har peget på de problemer, der kan opstå vedrørende kommunallægens behov for kontorfaciliteter. Det henstilles, at ansættelsesmyndigheden i forbindelse med ansættelsen er opmærksom herpå.

### Stk. 3

Ændring i beskæftigelsens omfang kan ved varige ændringer i kommunallægebehovet ske med 3 måneders varsel, dog for kommunallæger ansat 8-14 timer med funktionærlovens varsler. En udvidelse af kredsen af interessentkommuner kun kan ske med kommunallægens samtykke.

### § 3. Løn

#### Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionstillæg, jf. § 5,
3. Kvalifikationstillæg, 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 månedsvis bagud.

### § 4. Grundløn

Grundlønnen udgør pr. ugentlig time for:

1. 3. – 7. time: 29.611 kr. årligt (31/3 2000-niveau) [O.21](pr. 1. april 2022: 29.764 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.21].
2. For de/den følgende 8. – 14. time: 21.915 kr. årligt (31/3 2000-niveau) [O.21](pr. 1. april 2022: 22.061 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.21].

Lønseddeltekst: Grundløn

### § 5. Funktionstillæg

#### Stk. 1

Funktionstillæg ydes som ikke-pensionsgivende tillæg ud over grundlønnen.

Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til stillingerne som kommunallæge.

#### Stk. 2

Kommunallæger i fælleskommunale ordninger får et særligt ikke-pensionsgivende tillæg, hvis en eller flere af interessentkommunerne betjenes i mindre end 3 timer ugentligt.

Tillægget udgør 25 pct. af timehonoraret, jf. § 4, 1. pkt., og ydes for det ugentlige timetal, kommunallægen gør tjeneste i hver enkelt kommune.

Der ydes intet ekstra vederlag for beskæftigelse i den interessentkommune, hvor beskæftigelsen udgør 3 timer eller derover pr. uge.

Lønseddeltekst: Korttidstillæg

#### Bemærkning:

Eksempler:

- Beskæftigelse i 1 time/uge honoreres med 1 1/4 times betaling.
- Beskæftigelse i 2 timer/uge honoreres med 2 1/2 times betaling.

*Stk. 3*

Funktionstillæg aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte/de ansatte varetager, jf. § 9.

## **§ 6. Kvalifikationstillæg**

Kvalifikationstillæg ydes som ikke-pensionsgivende tillæg ud over grundlønnen og eventuelle funktionstillæg. Kvalifikationstillæg baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

### **Bemærkning:**

Der henvises til Protokollat 2 om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.

## **§ 7. Resultatløn**

Resultatløn ydes som ikke-pensionsgivende beløb ud over basisløn og tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt, jf. § 9. 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.

## **§ 8. ATP**

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

## **§ 9. Forhandlingssystemet lokalt**

*Stk. 1*

Lokal aftale om ydelse af tillæg forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Forslag til aflønning sendes til Praktiserende Lægers Organisation med henblik på indgåelse af aftale.

Hvis Praktiserende Lægers Organisation ikke inden for en frist af 7 dage begærer forhandling, er aftalen endelig. Praktiserende Lægers Organisation tilbagesender aftalen med underskrift.

### **Bemærkning:**

Den ansatte kan vælge at lade Praktiserende Lægers Organisation varetage forhandlingen eller vælge, at Praktiserende Lægers Organisation bistår ved forhandlingen. Aftaleretten udøves af den aftale- og forhandlingsberettigede organisation.

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

*Sik. 2*

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

*Sik. 3*

- a) Ansættelsesmyndigheden/forvaltningen indkalder til et samlet møde med (lokale) repræsentanter for AC-organisationerne 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 præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal 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 organisationernes 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 de forhandlingsberettigede organisationer 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 længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundlønnen. 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. 4*

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

## **§ 10. Rets- og interesselvister**

*Stk. 1*

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 § 14.

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af § 9 og § 10, rettes henvendelse til Praktiserende Lægers Organisation/KL med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og Praktiserende Lægers Organisation.

*Stk. 2*

- a) I den kommune, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for Praktiserende Lægers Organisation 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 Praktiserende Lægers Organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i pkt. 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 KL og Praktiserende Lægers Organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.
- d) Hvis interesselvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal aftale om tillæg eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af § 9 og § 10, afholdes forhandling mellem KL og Praktiserende Lægers Organisation.

*Stk. 3. Opsigelse og ophør af aftaler om funktionstillæg og kvalifikationstillæg*

*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 forhåndsaftaler. 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:**

Ad pkt. a) - bestemmelsen omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

Ad pkt. b) - ansatte, omfattet af en hidtidig aftale, som opsiges, 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.

## **§ 11. Lønberegning/lønfradrag**

For kommunallæger, der har

- 1. tjenestefrihed uden løn
- 2. barselsorlov/adoptionsorlov uden løn
- 3. funktion i dele af en måned, eller
- 4. ferie uden løn

sker lønafkortning således:

Fradraget pr. fraværstime beregnes på grundlag af kommunallægens årlige vederlag i henhold til § 3 divideret med det årlige timetal.

## **§ 12. Deltagelse i efteruddannelse**

Af hensyn til den enkelte læges faglige udvikling og kvaliteten af det lægefaglige arbejde har kommunallægen ret til tjenestefrihed med løn i indtil 2 uger inden for 2 på hinanden følgende kalenderår i forbindelse med deltagelse i fagligt relevante efteruddannelseskurser.

**Bemærkning:**

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



## § 13. Opsigelse

### *Stk. 1*

Funktionærlovens opsigelsesregler finder tilsvarende anvendelse for kommunallæger.

### *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.

Praktiserende Lægers Organisation, CVR-nr.: 10526280.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: sikkermail.plo@dadl.dk.

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

### *Stk. 4*

Praktiserende Lægers Organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens 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 organisationen 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 KL.

### *Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af KL og 2 medlemmer udpeges af Praktiserende Lægers Organisation, 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:**

Udpeging 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. Nævnet kan afhøre parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimelig begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne ved opsigelsen. Hvis ikke både den ansatte og ansættelsesmyndigheden ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan nævnet bestemme, at ansættelsesmyndigheden skal betale den ansatte en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. 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. Fortolkningstvister (mægling/voldgift)**

*Stk. 1*

Enhver uenighed om overenskomstens forståelse kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter reglerne i stk. 2.

*Stk. 2*

Hvis en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingssmøde mellem parterne, der afholdes snarest muligt og senest inden 14 dage efter indkaldelse herom. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KL og 2 vælges af Praktiserende Lægers Organisation. Disse 4 medlemmer peger i forening på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpeging af opmanden. Parterne er enige om, at sagen fremmes mest muligt. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand og fastlægger selv de nærmere regler for sagens behandling, som skal fremmes mest muligt, og træffer endvidere afgørelse med hensyn til fordeling af sagsomkostningerne.

**Bemærkning:**

Udpeging af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

## § 15. Arbejdsstandsning

### *Stk. 1*

Inden for det område, overenskomsten omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

### *Stk. 2*

Er en ny overenskomst ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, kan hver af parterne - organisationen kollektivt på kommunallægens vegne - uanset hvilken delforening under Den almindelige danske Lægeforening den enkelte kommunallæge er medlem af, iværksætte arbejdsstandsning, idet beslutningen herom meddeles den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse med 1 måneds varsel. Denne skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang. Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1. i en måned. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

## § 16. Funktionærlov

For kommunallæger gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 13. Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår.

### **Bemærkning:**

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale.

## § 17. Øvrige ansættelsesvilkår

### *Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår*

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

### *Stk. 2. Ansættelsesbreve*

### **Bemærkning:**

Det henstilles til den enkelte kommune, at der i forbindelse med en ansættelse i henhold til overenskomsten gives hurtig meddelelse herom til Praktiserende Lægers Organisation, Kristianiagade 12, 2100 København Ø.

### *Stk. 3. Seniordage/-bonus*

Ansatte efter denne overenskomst er ikke omfattet af bestemmelserne i Kapitel 5 om seniordage i Rammeaftale om seniorpolitik.

### *Stk. 4. Udviklingsplan*

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

### *Stk. 5. Personalegoder*

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

## § 18. Ikrafttræden og opsigelse

### Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2021.

### Stk. 2

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

### Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den løn, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten blev opsagt.

København, den

26/8-21

For

KL



For

Praktiserende Lægers Organisation



## **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 henhører 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 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 sundhedsydelser til børn og unge, 2019.

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 i sundhedstjenesten og øvrigt sundhedspersonale.
- Vejledning om sundhedsfremmende og sygdomsforebyggende foranstaltninger i dagtilbud og skoler i samarbejde med øvrige ansatte i den kommunale sundhedstjeneste.
- Forskning og udvikling, kvalitetssikring 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.
- Udarbejdelse og implementering af sundhedsaftaler og sundhedspolitikker.
- Supervision og undervisning af læger under uddannelse.

København, den 26/8.21

For

KL



For

Praktiserende Lægers Organisation



## **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](http://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.

### **§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning**

#### *Stk. 1*

Der skal udarbejdes en 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 26/8.21

For  
KL



For  
Praktiserende Lægers Organisation



### **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, helbredsbedømmelse, 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/færg-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 26/8. 21

For

KL



For

Praktiserende Lægers Organisation



## Bilag A - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomster.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter ansatte efter denne overenskomst
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja <sup>1</sup>
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 mm. (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 <sup>2</sup> , jf. dog § 19, stk.3.
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (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

<sup>1</sup> Gælder kun hvis ansættelsesforholdet har en varighed på en måned eller derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer eller derover.

<sup>2</sup> Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

## **Bilag B - "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 parters 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 mindredgifter, 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. Forhåndsftaler.
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-lønkrone" konverteres til lønkrone, 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.
13. De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende.
14. Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelinger, 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, nedsættes 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.