

Overenskomst for tandlæger

KL

De Offentlige Tandlæger

Tandlægeforeningen

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten.....	3
§ 2. Afgrænsning.....	3
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 3. Løn.....	4
§ 4. Grundløn.....	5
§ 5. Funktionsløn.....	6
§ 6. Kvalifikationsløn.....	7
§ 7. Resultatløn	8
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	8
§ 9. Funktionærlov	9
§ 10. Pension	9
§ 11. ATP	11
§ 12. Frit valg.....	12
§ 13. Arbejdstid.....	12
§ 14. Overarbejde og deltidsbeskæftigedes merarbejde	13
§ 15. Tjenestedragt	14
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	15
§ 17. Tjenestefrihed	15
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser.....	15
§ 19. Opsigelse	15
§ 20. Adgang til privat praksis	16
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	17
Kapitel 3. Timelønnede.....	18
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling	18
§ 23. Pension	18
§ 24. Opsigelse	19
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	19
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	19
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse.....	19
Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	21
Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	24
Bilag 2 - Lønberegning for tandlæger, jf. § 3, stk. 4, deltidsbeskæftigede	26
Bilag 3 - Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	27
Bilag 4 - Inspiration til de lokale lønforhandlinger på AC-området...29	29

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten

Stk. 1

Overenskomsten omfatter tandlæger, som er ansat i KL's forhandlingsområde, og som er beskæftiget ved tandpleje efter lov om tandpleje mv., dvs.

1. ved børne- og ungdomstandpleje,
2. ved omsorgstandpleje
3. ved forsøgsvirksomhed efter lovens § 13 og
4. ved specialtandplejen.

Herudover rådgivning og bistand for kommunen om tandpleje uden for det arbejdsområde, der er nævnt i nr. 1-4.

Hvis en kommune pålægger en tandlæge at yde rådgivning og bistand for kommunen om tandpleje uden for de arbejdsområder, der er nævnt i nr. 1-4, ydes der honorar herfor efter overenskomst for tandlægekonsulenter. Det forudsættes, at sådan rådgivning og bistand ydes uden for tandlægens normale arbejdstid.

Bemærkning:

Enhver tandlæge er forpligtet til – uden honorering efter overenskomst for tandlægekonsulenter – at yde rådgivning og bistand inden for det arbejdsområde, der er nævnt ovenfor. De Offentlige Tandlæger (TNL) og Tandlægeforeningen har under forhandlingerne henstillet, at de kommuner, der pålægger tandlæger at yde rådgivning og bistand for kommunen om tandpleje uden for det arbejdsområde, der er nævnt i nr. 1-4, foranlediger, at der ved sagsbehandlingen anvendes de blanketter, der er omtalt i ”Aftale om alment praktiserende tandlægers honorering for udfyldelse af de mellem Dansk Tandlægeforening og KL godkendte blanketter om afgivelse af tilbud på tandbehandling, som anvendes af kommuner.”

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd, herunder tjenestemænd, som oppebærer rådighedsløn eller ventepenge,
2. pensionerede tjenestemænd fra kommuner, staten, folkeskolen, folkekirken og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, og
3. andre, der oppebærer egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag.

Stk. 3

For stillingerne i Københavns og Frederiksberg Kommuner er forhandlings- og aftaleretten alene tillagt De offentlige Tandlæger.

§ 2. Afgrænsning

Stk. 1

Tandlæger, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

Stk. 2

Tandlæger, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Højst 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 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 skal altid være en sammenhæng mellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner.

Opmærksomheden henledes på bilag 1, som indeholder vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 2

Tandlæger er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse,
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti.

Bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere, og tjenstemandsansatte bibliotekarer indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlings-systemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.05.

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

Stk. 3

Stillinger som klinikchef og overtandlæger besættes på fuld tid.

Bemærkning:

Overenskomstens bestemmelser finder fortsat anvendelse for de afdelings-tandlæger og klinikchefer, som inden 1. august 1971 måtte være blevet ansat på deltid, og som fortsætter i denne ansættelsesform.

Stk. 4

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuld-tidsbeskæftigede.

Bemærkning:

Der henvises til bilag 2 om lønberegning for deltidsbeskæftigede.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pen-sionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbi-drag er egetbidraget".

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundløn for basisstillinger dækker de funktioner, en tandlæge er i stand til at varetage som nyuddannet/evt. nyansat.

Bemærkning:

Den enkeltes lønudvikling er herudover knyttet til udviklingen af kvalifikatio-ner og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal op-pegere den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune ar-bejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner. Der peges på, at der lokalt kan aftales kriterier for anvendelse af funktions- og kvalifikationsløn, så denne situation undgås.

Der henvises til bilag 3 – Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

Stk. 2

Grundlønnen for tandlæger/filialkliniklede (basisstillinger) er løntrin 40 + 6.300 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

For chef- og lederstillinger samt specialtandlæger er grundlønnen:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin	Tillæg (31/3 2000-niveau):
Afdelingstandlæger	49	
Klinikchefer	50	
Overtandlæger	51	48.000 kr.
Specialtandlæger	51	6.300 kr.

Bemærkning:

Ansættelse som specialtandlæge forudsætter, at den pågældende af sundhedsstyrelsen har opnået anerkendelse som specialtandlæge i ortodonti, jf. sundhedsministeriets bekendtgørelse nr. 693 af 25. september 1998.

Specialtandlæger, der arbejder i fælleskommunale ortodontiordninger, ansættes i en af de kommuner, der er omfattet af ordningen. De kommunalbestyrelser, der er omfattet af den fælleskommunale ordning, fastsætter ordningens omfang og tilrettelæggelse.

Stk. 4

1. Ved enhver kommunal eller fælleskommunal tandplejeordning oprettes en stilling for den faglige og administrative leder af ordningen. Lederen af en tandplejeordning med indtil 4.000 børn og unge under behandling benævnes klinikchef, medens lederen af en tandplejeordning med over 4.000 børn og unge under behandling benævnes overtandlæge.
2. Ændres antallet af børn under behandling varigt, jf. det i stk. 4, nr. 1, nævnte kriterium, sker der pr. 1. september en tilsvarende ændring i grundlønnen for klinikchefstillingen. Hvis tandplejen udvides til varigt at omfatte flere årgange under behandling, kan ændring i grundlønnen finde sted straks.
3. Hvis en stillings grundløn som følge af et faldende antal børn under behandling skal være lavere, jf. stk. 4, nr. 1 og 2, bevarer stillingens nuværende indehaver som en personlig ordning den hidtidige grundløn.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens/stillingens grundløn.

Stk. 2

Til tandlæger, der fungerer som filialklinikledere, jf. § 4, stk. 2, skal der lokalt indgås forhåndsftale om funktionsløn for varetagelsen af denne opgave. Funktionsløn efter denne bestemmelse medregnes ikke ved udmøntning af kvalifikationsløn efter § 6, stk. 2.

Lønseddeltekst: Filialklinikleder

Stk. 3

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

De sidste 2 sætninger i stk. 3 samt ovenstående bemærkning er flyttet hertil fra Aftale om lokal løndannelse for tandlæger m.fl. Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 13 i aftalen er uændrede.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Opmærksomheden henledes på bilag 1, som indeholder vejledende kriterier for ydelse af funktionsløn.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer.

Bemærkning:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer erhvervet før og under ansættelsen, der ligger ud over det der forudsættes indeholdt i grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse. Opmærksomheden henledes på bilag 1, der indeholder vejledende kriterier for ydelse af kvalifikationsløn.

Stk. 2

Hvis ansatte på grundløntrin 40 + 6.300 kr. (31/3 2000-niveau) efter 4 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 46 + 6.300 kr. (31/3 2000-niveau), oprykkes pågældende til løntrin 46 + 6.300 kr. (31/3 2000-niveau). Funktionsløn efter § 5, stk. 2, indgår ikke i beregningen.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

De sidste 2 sætninger i stk. 3 er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse. Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 14 i aftalen er uændrede.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuel funktions og/eller kvalifikationsløn. 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. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1

Tandlæger, som var ansat den 31. marts 2000, bevarer i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende tandlæger er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

Lønforbedringer i form af decentral løn, chef- og lederpulje eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Tandlæger, som ved overgangen til Ny Løn fik

- 1 løntrin, hvis pågældende var lønnet på løntrinene 38, 40, 42 eller 44,
 - 1 ikke-pensionsgivende tillæg på 8.200 kr. (31/3 2000-niveau),
- bevarer dette overgangstrin/-tillæg under ansættelsen i kommunen.

Stk. 3

Overgangstrinet/-tillægget, kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra forfremmelser til leder- og specialistgrundlønninger (løntrinene 49, 50, 51 + 6.300 kr. (31/3 2000-niveau) og 51 + 48.000 kr. (31/3 2000-niveau)). Overgangstrinet/-tillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

§ 9. Funktionærlov

For tandlæger gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19. Opsigelse og § 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i PFA-PENSION for

1. tandlæger, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,9% **[O.11]** (pr. 1. januar 2012: 19,25%) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af de samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

2. tandlæger, som er fyldt 25 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,9% **[O.11]** (pr. 1. januar 2012: 19,25%) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af de samlede pensionsbidrag

Stk. 2

Pensionsordningen oprettes straks ved ansættelsen.

Stk. 3

En tandlæge, der varigt er ansat efter overenskomsten i mere end en kommune, omfattes af en pensionsordning, hvis den samlede beskæftigelse i de varige ansættelsesforhold gennemsnitligt udgør mindst 8 timer om ugen. Der foretages indbetaling til pensions-

ordningen fra hver af ansættelseskommunerne i forhold til tandlægens beskæftigelse i den enkelte kommune.

Stk. 4

For en tandlæge, der er ansat som tjenestemand i en kommune, og samtidig varigt ansat efter overenskomsten i en anden kommune, oprettes en pensionsordning af den kommune, hvori tandlægen er overenskomstansat, når den samlede ansættelse gennemsnitligt udgør mere end 8 timer ugentlig. Pensionsbidraget indbetales i forhold til forskellen mellem det timetal, pågældende har ansættelse i de to kommuner tilsammen, og det timetal, pågældende er ansat som tjenestemand. Dog kan det samlede timetal i de to kommuner, hvorefter der beregnes "forskelspension", aldrig være højere end overenskomstens normalarbejdstid, jf. § 12.

Stk. 5

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3 og § 6, stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af pensionsgivende tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 6

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 14, stk. 7, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 7

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til PFA-PENSION, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø, månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen. For ansatte, som i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i KL's forhandlingsområde, sker indbetaling fortsat til forsikringselskabet Danica eller til anden godkendt ordning.

Stk. 8

For heldagsbeskæftigede tandlæger, der på grund af helbredsmangler ikke har kunnet opnå tjenstemandsansættelse, indbetales pensionsbidragene på en spærret konto i et af tandlægen valgt pengeinstitut, og det opsparede beløb anvendes af kommunen ved tandlægens fratræden eller død til fordel for tandlægen og/eller tandlægens ægtefælle eller børn under 21 år til køb af livrente efter den eller de berettigedes valg. Det opsparede beløb udbetales dog kontant, såfremt der ved tandlægens fratræden eller død endnu ikke var indbetalt bidrag i mindst 3 år. De indbetalte beløb efter stk. 3 udbetales til boet, hvis der ved tandlægens død ikke efterlades ægtefælle eller børn under 21 år.

Stk. 9

For specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger indbetales endvidere årligt 4.000 kr. (31/3 2000-niveau), som bidrag til en supplerende forsikringsmæssig pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup. Bidraget kan efter den ansattes ønske alternativt indbetales til PFA-PENSION, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø. Bidraget indbetales månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

De tandlæger, som var ansat i kommuner pr. 31. marts 1981, og som ikke opfylder forudsætningerne for oprettelse af pensionsordning, bevarer fortsat de oprettede pensionsordninger som personlige ordninger.

Stk. 10

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 11

[O.11] 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.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. 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. **[O.11]**

Stk. 12

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.

§ 11. ATP

1. For tandlæger gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	E-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	68,40 kr.	136,80 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	45,60 kr.	91,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	22,80 kr.	45,60 kr.

2. **[O.11]** Med virkning fra 1. januar 2012 forhøjes ATP-satserne til:

	A-sats
--	--------

Antal timer pr. måned	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.[O.11]

§ 12. Frit valg

Stk. 1

[O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 kan månedslønnede, som er omfattet af pensionsordningen i § 10, vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som et kontant beløb.

Den ansatte kan vælge et kontant beløb i stedet for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,8%.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, ydes denne som et tillæg, der udbetales månedsvist bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Allerede ansatte skal senest den 1. oktober 2011 give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker et kontant beløb i stedet for pensionsbidrag. Nyansatte giver besked om valg ved ansættelsen.

Foretages intet aktivt valg, indbetales det forhøjede pensionsbidrag til pensionsordningen.

Stk. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.[O.11]

§ 13. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden tilrettelægges hvert år efter lokal aftale inden skoleårets begyndelse.

Stk. 2

Arbejdstiden for tandlæger og filialklinikledere, jf. § 4, stk. 2, udgør 1.440 timer årligt inkl. en spisepause på 25 minutter på arbejdsdage, men ekskl. ferie.

Stk. 3

Arbejdstiden tilrettelægges med maksimalt 7 timer samlet på hverdage mellem kl. 08.00 og kl. 18.00. Den enkelte tandlæge kan kun forpligtes til at arbejde mellem kl. 16.00 og 18.00 en gang om ugen. Den daglige arbejdstid på skoleferie- og skolefridage skal for en given tandlæge være af mindst samme omfang som arbejdstiden på skoledage.

Bemærkning:

Bestemmelserne i stk. 3 kan fraviges ved lokal aftale.

Stk. 4

Omlægning af arbejdstiden kan finde sted med 3 måneders varsel til iværksættelse fra begyndelsen af en måned, medmindre der aftales andet med de tandlæger, der berøres af omlægningen.

Stk. 5

Deltagelse i uddannelseskurser medregnes ikke i arbejdstiden, medmindre der er meddelt tandlægen tjenestefrihed med løn til deltagelse i det pågældende kursus. I så fald medregnes kun det antal timer, hvori tandlægen skulle have gjort tjeneste på tandklinikken.

Stk. 6

Tandlæger og filialklinikledere har pligt til uden for den årlige arbejdstid på 1.440 timer at stå til rådighed ved indtil 3 forældremøder inden for et skoleår.

Stk. 7

For afdelingstandlæger, klinikchefer og specialtandlæger, jf. §4, stk. 3, gælder reglerne i stk. 2-5 om arbejdstid (dvs. 1.440 timer årligt/35 timer pr. uge) og § 13 om overarbejde. De pågældende tandlæger er pligtige at udføre det administrative arbejde, der er forbundet med stillingen, selvom dette måtte medføre overskridelse af den fastsatte daglige arbejdstid, jf. stk. 2-5. Reglerne om overarbejde i § 13 finder dog ikke anvendelse ved tilfældige overskridelser af arbejdstiden den enkelte dag eller ved overskridelser som følge af det administrative arbejde, der er forbundet med stillingen.

Bemærkning:

For deltidsansatte specialtandlæger kan lønnen og den årlige arbejdstid beregnes på tilsvarende måde som for deltidsansatte tandlæger, jf. bilag 2. Opmærksomheden henledes dog på, at de pågældende ligesom heltidsansatte specialtandlæger har pligt til herudover at udføre det administrative arbejde, der er forbundet med stillingen, og at yderligere betaling herfor ikke kan finde sted.

Klinikchefer, afdelingstandlæger og specialtandlæger har pligt til vederlagsfrit at stå til rådighed for forældremøder. For tandlæger, der ikke er omfattet af bestemmelserne om takstmæssig overarbejdsvederlag, finder Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd anvendelse, jf. § 21, nr. 17.

Stk. 8

For tandlæger, der varetager en stilling som souschef, gælder reglerne i stk. 2-5 om arbejdstid og § 14 om overarbejde. Hvis tandlægens (souschefens) stilling er aflønnet på grundløn 49 som afdelingstandlæge eller grundløn 51+ 6.300 kr. (31/3 2000-niveau) som specialtandlæge, gælder dog de regler om arbejdstid og overarbejde, der er nævnt i stk. 7.

Stk. 9

Overtandlæger, aflønnet i henhold til § 4, stk. 3, for hvem der ikke gælder nogen højeste tjenestetid, er ikke omfattet af reglerne i stk. 2-5 om arbejdstid og § 14 om overarbejde.

§ 14. Overarbejde og deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde ud over den daglige arbejdstid, der er fastsat for fuld-

tidsansatte tandlæger.

Stk. 2

Hvis overarbejde afspadseres sker det på følgende vilkår:

For beordret overarbejde i de første 3 timer efter planlagt daglig arbejdstids ophør for en fuldtidsansat tandlæge ydes erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50%. For overarbejde efter 3 timer efter den ordinære tjenestetids ophør og overarbejde på ikke-arbejdsdage ydes erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 100%. Overarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første dage, således at overarbejde på lørdage og søn- og helligdage søges undgået.

Stk. 3

Hvis overarbejde godtgøres med afspadsering, skal tidspunktet for afspadsering være fastlagt inden 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori overarbejdet er udført. Der kan lokalt træffes aftale om, at tidspunktet for afspadsering fastlægges på et senere tidspunkt.

Stk. 4

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5

Hvis overarbejde udbetales, sker det på følgende vilkår:

For de første 3 timer efter planlagt daglig arbejdstids ophør for en fuldtidsansat tandlæge ydes timeløn med tillæg af 50%. For overarbejde efter 3 timer efter den ordinære tjenestetids ophør og overarbejde på ikke-arbejdsdage ydes timeløn med tillæg af 100%.

Stk. 6

Den timeløn, som er nævnt i stk. 4, beregnes som 1/1820 af årslønnen, jf. §§ 4-8.

Stk. 7

Ved merarbejde forstås arbejde, som tandlæger med nedsat tjenestetid midlertidigt udfører ud over den for den enkelte aftalte daglige arbejdstid, men inden for den på stedet gældende daglige arbejdstid for heldagsbeskæftigede tandlæger. For merarbejde ydes enten erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede merarbejde eller normal timeløn.

Betalt merarbejde til deltidsbeskæftigede er pensionsgivende for ansatte som i øvrigt er berettiget til pension, jf. § 10, stk. 6.

Stk. 8

Tilfældige og begrænsede overskridelser af arbejdstiden på den enkelte dag betragtes ikke som overarbejde.

§ 15. Tjenestedragt

Der ydes fri tjenestedragt og vask heraf.

§ 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.

§ 17. Tjenestefrihed

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet. Bestemmelserne i § 38 i Tjenestemandregulativet finder tilsvarende anvendelse.

§ 18. Udgifter ved tjenesterejser

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

§ 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) gælder dog ikke.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der 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 tilstede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes til:

De Offentlig Tandlæger

Peter Bangs Vej 36, 3., tv.
2000 Frederiksberg

eller

Tandlægeforeningen
Amaliegade 17
1256 København K

Stk. 4

Organisationen 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 i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan De Offentlige Tandlæger/Tandlægeforeningen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af hver af parterne, 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, kap. 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 kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges kommunen, såfremt den pågældende og kommunen 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 hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

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

§ 20. Adgang til privat praksis

Stk. 1

Tandlæger må ikke privat behandle eller være økonomisk interesseret i behandling af nogen under tandplejen henhørende patient, medmindre der er tale om tandplejeformer, der endnu ikke er indført under vedkommende tandpleje.

Stk. 2

For så vidt angår heldagsbeskæftigede tandlægers ret til bibeskæftigelse, herunder ret til at drive egen privat praksis, gælder Tjenestemandregulativets § 15.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)

Bemærkning:

For tandlæger aflønnet på grundløntrin 40 + 6.300 (31/3 2000-niveau), fastsættes det årlige bruttotimetal (divisor) dog til 1820.

11. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**
Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,35%.
21. Barsel mv.(05.13) og **[O.11]**barselsudligning (05.14)**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21)**[O.11]**
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]**
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)**[O.11]**
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)

31. [O.11]SU og tillidsrepræsentanter (05.80)[O.11]
32. [O.11]MED og tillidsrepræsentanter (05.86)[O.11]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. [O.11]Aftale om trivsel og sundhed (05.35)[O.11]
35. [O.11]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)[O.11]

Bemærkning:

Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1620 af årslønnen i henhold til §§ 4-6 og 8 med tillæg af 1/3 af den samlede pensionsprocent på 18,9% [O.11](pr. 1. januar 2012: 19,25%).[O.11]

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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".

§ 23. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i PFA-PENSION for

1. Tandlæger, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,9% [O.11](pr. 1. januar 2012: 19,25%).[O.11]

2. Tandlæger, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal, amtslig eller regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Pensionsordning efter nr. 1 og 2 oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 2

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10.

§ 24. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Tandlæger er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 11	ATP
§ 13	Arbejdstid
§ 14	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 15	Tjenestedragt
§ 18	Udgifter ved tjenesterejser
§ 20	Adgang til privat praksis
§ 21	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), nr. 1-2, 5, 6, 12-16, 18 og 20-35

Stk. 2

Tandlæger, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af § 8 i Funktionærloven.

Bemærkning:

Bestemmelsen vedrører tandlæger, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnitligt mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 1. april 2011.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Hvis der i overenskomstperioden gennemføres en ændring af lov om tandpleje mv., der væsentligt forandrer området for den kommunale tandpleje, optages der drøftelser mellem overenskomstens parter med henblik på at gennemføre de ændringer af overenskomsten, hvorom der kan opnås enighed.

København, den 12. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Allan Graversen

For

De Offentlige Tandlæger

Anne Kaae-Nielsen

Lars Holsaae

For

Tandlægeforeningen

Susanne Andersen

Joakim Lilholt

Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen 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 kommunen 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 medarbejderne. 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. Kommunen 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 tilsva-

rende 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 medarbejders 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 jfr. 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 jfr. 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. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Allan Graversen

For

De Offentlige Tandlæger

Anne Kaae-Nielsen

Lars Holsaae

For

Tandlægeforeningen

Susanne Andersen

Joakim Lilholt

Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

En tandlæges faglige kvalifikationer og evne til at varetage forskellige arbejds- og ansvarsområder er ikke statiske men udvikles gennem hele ansættelsesforholdet. En del af denne udvikling sker gennem det løbende samspil mellem teori og praksis fra det daglige arbejde. Andre dele stammer fra udbyggelsen af disse kvalifikationer gennem faglig efter- og videreuddannelse. Endvidere kan der peges på de færdigheder tandlægen opnår ved at have varetaget forskellige arbejdsmæssige funktioner.

Parterne anbefaler, at der udarbejdes en udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling på længere og kortere sigt og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Indgår medarbejder-/udviklingssamtale i personalepolitikken, er det naturligt, at planerne udarbejdes i forbindelse hermed, og det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Kvalifikationsløn

Aftale om kvalifikationsløn baseres på f.eks. gennemført uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, opnåelse af autorisation, specialistuddannelse og lignende, vil løbende kunne danne grundlag for ydelse af kvalifikationsløn. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationsløn (og/eller funktionsløn). Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

- opnåelse af jus practicandi
- bred relevant erfaring
- systematisk relevant efteruddannelse
- relevant national/international videreuddannelse med henblik på udførelse af specialopgaver

Funktionsløn

Vejledende kriterier for funktionsløn:

- ledelsesfunktion, souschefffunktion
- behandling af udsatte patientgrupper (børn/voksne), herunder omsorgstandplejeklientellet
- varetagelse af specielle behandlingsopgaver, herunder kirurgi, fast protetik, bidfunktion mv.
- konsulentfunktion
- uddannelses/oplæringsansvarlig
- fælleskommunal(e) samarbejdsordning(er)

Ovenstående kriterier er ikke udtømmende. De nævnte kriterier er ment som et inspirationsmateriale, som kan indgå i den lokale lønpolitik.

Ved vurderingen af kriteriernes relevans kan indgå omfanget og kvaliteten af det udførte arbejde, samt hvorvidt udførelsen af funktionerne/kvalifikationerne medvirker til opnåelse af enhedens mål.

Bilag 2 - Lønberegning for tandlæger, jf. § 3, stk. 4, deltidsbeskæftigede

Arbejdstiden for fuldtidsansatte tandlæger udgør 1.440 timer årligt. For tandlæger med nedsat tjenestetid, beregnes lønnen og den årlige arbejdstid efter bestemmelserne for den fuldtidsansatte tandlæge.

Hvis fx en deltidsbeskæftiget tandlæge ansættes med 14 timers ugentlig beskæftigelse (2 dage á 7 timer), kan lønnen beregnes som $14/35 = 2/5$ af lønnen for en fuldtidsansat tandlæge, og den årlige arbejdstid udgør $2/5$ af 1.440 timer = 576 timer. Hvis beskæftigelsen ikke beregnes som en kvote af den ugentlige arbejdstid, men i stedet fastsættes til 400 timer på årsbasis, beregnes lønnen som $400/1.440$.

Bilag 3 - Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af ansatte, og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

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

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

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

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle ansatte.

Alle medarbejdere skal have en årlig udviklingssamtale, og 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 medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter i udviklingsplanen gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelser for kompetenceudviklingen og medarbejderne skal arbejde på at nå beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen. Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

[O.11] Såfremt den årlige udviklingssamtale ikke er afholdt på grund af medarbejderens orlov i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager afholdes denne umiddelbart efter afsluttet orlov. **[O.11]**

Bemærkning:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe-/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne og eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.

Kvalifikationstillæg

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på fx gennemført uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og den enkelte ansattes kompetencer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, opnåelse af autorisation, specialistuddannelse, beskikkelse og lignende, vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder begrundet det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønsystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere opfylder de aftalte kriterier.

Bilag 4 - Inspiration til de lokale lønforhandlinger på AC-området.

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 lokal aftale 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/ lønaftalen så klar, kort og præcis som muligt
- Ved uenighed: sørg for at begge parter 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