

Overenskomst for tandlæger

KL

Ansatte Tandlægers Organisation

Tandlægeforeningen

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten.....	3
§ 2. Afgrænsning	4
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 3. Løn	4
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	7
§ 6. Kvalifikationsløn	8
§ 7. Resultatløn.....	8
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	9
§ 9. Funktionærlov.....	9
§ 10. Pension	10
§ 11. ATP	12
§ 12. Frit valg.....	12
§ 13. Arbejdstid	13
§ 14. Højere individuel arbejdstid.....	14
§ 15. Overarbejde og deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	15
§ 16. Tjenestedragt.....	16
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag.....	16
§ 18. Tjenestefrihed	16
§ 19. Opsigelse	16
§ 20. Adgang til privat praksis.....	18
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	18
Kapitel 3. Timelønnede	19
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	19
§ 23. Pension	19
§ 24. Opsigelse	20
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	20
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	20
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse	20
Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	22
Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....	25
Bilag B - Lønberegning for tandlæger, jf. § 3, stk. 4, deltidsbeskæftigede	27
Bilag C - Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	28
Bilag D - Inspiration til de lokale lønforhandlinger på AC-området..	30
Bilag E - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00).....	31

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 sundhedsloven m.v., dvs.

1. ved børne- og ungdomstandpleje
2. ved omsorgstandpleje
3. ved specialtandplejen
4. ved socialtandplejen
5. ved forsøgsvirksomhed efter sundhedslovens § 233.

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. Ansatte Tandlægers Organisation 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 Tandlægeforeningen 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 Ansatte Tandlægers Organisation.

§ 2. Afgrænsning

Stk. 1

Tandlæger, som 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 til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Tandlæger, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

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 A, som indeholder vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 2

Tandlæger er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere, tjenestemandsansatte bibliotekarer og bygningskonstruktører (09.05).
2. Aftale om gennemsnitslønsgaranti.

Bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere, tjenestemandsansatte bibliotekarer og bygningskonstruktører indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

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 B om lønberegning for deltidsbeskæftigede.

Stk. 5

Der er mulighed for at overtandlæger, klinikchefer og tandlæger, som er tillagt forhandlingskompetence i forhold til andre tandlæger, kan indgå aftale om andre forhandlingsregler for de lokale forhandlinger med organisationen.

Hensigten er at styrke den lokale dialog om løndannelsen i ny løn og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om forsøg med lokale forhandlingsregler.

En aftale med lokale forhandlingsregler sendes til de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), der inden 10 hverdage kan gøre indsigelse mod aftalen.

Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelsen vælge at lade sig bistå eller repræsentere af organisationen.

Resultatet af en konkret forhandling mellem en overtandlæge, en klinikchef eller en tandlæge, som er tillagt forhandlingskompetence i forhold til andre tandlæger og ansættelsesmyndigheden sendes til organisationen, som inden for en frist på 7 hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ansættelsesmyndigheden. Kræves der ikke forhandling, anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Bemærkning:

Forhandling om lokal løndannelse i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere sker fortsat mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 6

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 7

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 8

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

§ 4. Grundløn

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 kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes 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 C – Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling.

Stk. 2

Grundlønnen for tandlæger/filialklinikledere (basisstillinger) er løntrin 40 + 6.300 kr. **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 40 + 7.450 kr.). **[O.21]**

Stk. 3

For chef- og lederstillinger samt specialtandlæger er grundlønnen:

	1. april 2021	[O.21] 1. april 2022
<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin og tillæg</i>	<i>Løntrin og tillæg</i>
Afdelingstændlæger	49	49 + 1.150
Klinikchefer	50	50 + 1.150
Overtandlæger	51 + 48.000	51 + 49.150
Specialtandlæger	51 + 6.300	51 + 7.450

Bemærkning:

Ansættelse som specialtandlæge forudsætter, at den pågældende af sundhedsstyrelsen har opnået anerkendelse som specialtandlæge i ortodonti, jf. sundheds- og ældreministeriets bekendtgørelse nr. 1246 af 24. oktober 2007.

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.

Stk. 5

[O.21] Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevarer. Der foretages modregning i udligningstillæg, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. [O.21]

§ 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

[O.21] 1. april 2022 – 31. marts 2025:

Supervision af tandlæger uden tilladelse til selvstændigt virke

Fra 1. april 2022 til 31. marts 2025 ydes tandlæger på grundløn 40 + grundlønstillæg, der pålægges at varetage funktion som superviserende tandlæge i overensstemmelse med bekendtgørelse om tilladelse til selvstændigt virke, et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 10.000 kr. (31/3 2000-niveau) pr. tandlæge under supervision. Tillægget ydes i den periode, supervisionen varetages, og tillægget ophører uden varsel med virkning fra udgangen af den måned, hvor funktionen ikke længere skal varetages.

Det er ikke hensigten, at tandlæger skal oppebære dobbeltløn for samme opgave, hvorfor evt. lokale tillæg, begrundet i denne supervisionsopgave modregnes, medmindre andet aftales lokalt. [O.21]

Stk. 4

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.

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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Opmærksomheden henledes på Bilag A, 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 A, der indeholder vejledende kriterier for ydelse af kvalifikationsløn.

Stk. 2

Hvis ansatte på grundløntrin 40 + 6.300 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022: 40 + 7.450 kr.) [O.21] efter 4 års ansættelse på grundlag af uddannelsen som tandlæge ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 46 + 6.300 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022: 46 + 7.450 kr.) [O.21], oprykkes pågældende til løntrin 46 + 6.300 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022: 46 + 7.450 kr.) [O.21]. 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:

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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Opmærksomheden henledes på Bilag A, som indeholder vejledende kriterier for ydelse af kvalifikationsløn.

§ 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 engangsbetalt 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,
2. 1 ikke-pensionsgivende tillæg på 8.200 kr.,

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 fremmelser til leder- og specialistgrundlønninger (løntrinene 49, 50, 51 + 6.300 kr. og 51 + 48.000 kr.) **[O.21]** (pr. 1. april 2022: (løntrinene 49 + 1.150 kr., 50 + 1.150 kr., 51 + 7.450 kr. og 51 + 49.150 kr.) **[O.21]**). 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. § 20. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønne).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområder, er tillagt 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 tandlæger, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 20,74% af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses som den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

Pensionsordningen oprettes ved ansættelsen, dog tidligst fra den 1. i den efterfølgende måned efter den ansatte er fyldt 21 år.

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 pensionsordningen 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. § 13.

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,le.

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. § 15, stk. 7, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 7

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

Stk. 8

For heldagsbeskæftigede tandlæger, der på grund af helbredsmangler ikke har kunnet opnå tjenestemandsansættelse, 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

[O.21] For specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger indbetales endvidere årligt 4.000 kr. som bidrag til en supplerende forsikringsmæssig pensionsordning til PFA-PENSION, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø. Bidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

De specialtandlæger, klinikchefer og overtandlæger, der indbetaler beløbet til en ordning i Sampension pr. 31. marts 2021, skal fortsat indbetale til denne ordning. Dette gælder også ved stillingskifte inden for KL's forhandlingsområde. **[O.21]**

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

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 12

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet 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

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

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

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretager den ansatte intet aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 13. Arbejdstid

Stk. 1

[O.21] Arbejdstiden tilrettelægges hvert år efter lokal aftale inden en 12 måneders periodes begyndelse.

Bemærkning:

En 12 måneders periode kan være kalenderåret, skoleåret, ferieåret eller en anden hensigtsmæssig 12 måneders periode. [O.21]

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

[O.21] Tandlæger og filialklinikledere har pligt til uden for den årlige arbejdstid på 1.440 timer at stå til rådighed ved indtil 3 forældremøder eller anden ikke-klinisk aktivitet af tilsvarende længde (indtil 6 timer samlet). [O.21]

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 § 15 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 § 15 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 B. 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.

Klinikechefer, 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. Bilag E.

Stk. 8

For tandlæger, der varetager en stilling som souschef, gælder reglerne i stk. 2-5 om arbejdstid og § 15 om overarbejde. Hvis tandlægens (souschefens) stilling er aflønnet på grundløn 49 [O.21](pr. 1. april 2022: 49 + 1.150 kr.) [O.21] som afdelingstandlæge eller grundløn 51 + 6.300 kr. [O.21](pr. 1. april 2022: 51 + 7.450 kr.) [O.21] 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 § 15 om overarbejde.

§ 14. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over 1440 timer årligt til maksimalt 1635 timer årligt.

Bemærkning:

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

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Eventuelle rådighedsforpligtelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid.

§ 15. Overarbejde og deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås arbejde ud over den daglige arbejdstid, der er fastsat for fuldtidsansatte 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.

§ 16. Tjenestedragt

Der ydes fri tjenestedragt og vask heraf.

§ 17. 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.

§ 18. Tjenestefrihed

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

§ 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. 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.

Ansatte Tandlægers Organisation, CVR nr.: 55189412

eller

Tandlægeforeningen, CVR nr. 21318418

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

Ansatte Tandlægers Organisation: sikkerpost@ato.dk

Tandlægeforeningen: sikkermail@tdl.dk

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

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 Ansatte Tandlægers Organisation/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, Kapitel 2.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges 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.

Stk. 8

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 20. 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 Tjenestemandsregulativets § 15.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1

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

Stk. 2. Lønberegning/ lønfradrag

Bemærkning:

For tandlæger aflønnet på grundløntrin 40 + 6.300 kr., fastsættes det årlige bruttotimetal (divisor) dog til 1820.

Stk. 3. Særlig feriegodtgørelse

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,35%.

Særlig feriegodtgørelse udgør pr. 1. september 2020 samlet 2,35%.

1% af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse mv. for personale ansat i kommuner.

Stk. 4. Personalegoder

Tandlæger er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 1.

Stk. 5. Kompetencefond

[O.21] De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond. (05.32)

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte med virkning fra 1. april 2022 kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. For masteruddannelser (og moduler) kan der i perioden søges op til 50.000 kr. pr. år.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation under Akademikerne. Såfremt der ikke er en forhandlingsberettiget TR, kan ansøgningen underskrives af Akademikerne/organisationerne. [O.21]

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1620 af årslønnen i henhold til §§ 4-6 og 8.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvist 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 mindst 8 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 20,74% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses som den ansattes egetbidrag.

2. Tandlæger, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav, omfattes straks af pensionsordningen.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenskravet i pkt. 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt.

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

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
§ 15	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 16	Tjenestedragt
§ 20	Adgang til privat praksis

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag E.

Stk. 3

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 gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er nævnt.

Stk. 2

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

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 30. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

Ansatte Tandlægers Organisation

Hanne Jacobsen

Lars Holsaae

For

Tandlægeforeningen

Susanne Kleist

Isabel Brandt Jensen

Susanne Egtoft Nielsen

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 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. 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, helbredsbehandling, 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 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 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 30. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

Ansatte Tandlægers Organisation

Hanne Jacobsen

Lars Holsaae

For

Tandlægeforeningen

Susanne Kleist

Isabel Brandt Jensen

Susanne Egtoft Nielsen

Bilag A - 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 fx 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 B - 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 C - 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. 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.

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.

Lønssystemet 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 D - 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 lokalaftale om procedure ved nyansættelser
- Ved forhandling i forbindelse med nyansættelse bør parterne sikre at de nødvendige oplysninger er til rådighed (stillingsbeskrivelse, vedkommendes kvalifikationer og forslag til løn)

Ved øvrige lønforhandlinger

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

Vedrørende referatskrivning/ afslutning

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

Vedrørende information

- Meld åbent ud om resultatet til alle omfattet af forhandlingen

Parterne bør løbende evaluere forhandlingsformen og evt. overveje ændringer

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

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

¹ Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

² Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.