

# Kandidater på Sundhedskartellets område i henhold til Protokollat 7

## Resumé

Ved O.13 blev KL og Sundhedskartellet enige om at optage fem kandidatuddannelser i et protokollat til basisoverenskomsten. I det følgende beskrives baggrunden for og det nærmere indhold af de nye regler i Protokollat 7, samt en uddybning af overgangsordningen for allerede ansatte, der bliver omfattet af reglerne.

## Indhold

Opgaverne på sundhedsområdet i kommunerne er i hastig udvikling og der er efterspørgsel efter nye kompetencer. Derfor er det ved forhandlingerne aftalt at overenskomstdække en række akademiske kandidater på Sundhedskartellets område.

## Hvilke kandidatuddannelser er omfattet?

Følgende fem kandidatuddannelser er omfattet:

- Cand. cur
- Cand. scient. fys
- Cand. scient. san
- Cand. scient. tech. I integrerede fødevestudier
- Cand. scient. i klinisk ernæring

Udover at have bestået en af disse uddannelser, skal følgende tre betingelser være opfyldt:

1. Den adgangsgivende professionsbacheloruddannelse skal være en af de uddannelser, som Sundhedskartellets basisoverenskomst omfatter
2. Faget skal have betydning for den ansattes beskæftigelse
3. Stillingen skal forudsætte akademisk uddannelse.

## Løn

Den nye lønskala A4, A5, A6, og A8 i § 2, stk. 1 i Protokollat 7 svarer til lønforløbet i overenskomst for akademikere ansat i kommuner, Alle trin er et-årige bortset fra A4, der er to-årigt. Der er ikke knyttet områdetillæg til satserne.

## Fastsættelse af anciennitet

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, som medarbejderen efter bestået eksamen har været beskæftiget med arbejde betinget af akademisk

LPNyt

Den 26. marts 2014

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

ww.kl.dk

Side 1/3

uddannelse både i og udenfor kommunen. Ancienniteten beregnes dog tidligst fra det tidspunkt, hvor kandidatgraden er opnået.

Kommunen og organisationen kan lokalt aftale, at ancienniteten skal fastsættes efter andre regler.

### **Arbejdstid**

Kandidater følger § 11C i overenskomsten (selvtilrettelæggerregler).

### **Pension og ATP**

Den adgangsgivende professionsbacheloruddannelse styrer, hvilken pensionsprocent og ATP-sats den ansatte omfattes af, jf. overenskomstens § 8 og § 9.

### **Ændring af lønsammensætningen for allerede ansatte kandidater på Sundhedskartellets område**

Kommunen udarbejder et oplæg til ny lønsammensætning for de ansatte, der ved overenskomstens udsendelse allerede er ansat og som opfylder betingelserne i Protokollat 7, § 1. Oplægget fremsendes til den relevante organisation. Hvis der er uenighed, afholdes en lokal forhandling.

Ændringen af lønsammensætningen sker inden for rammerne af Protokollat 7, § 2, og overenskomstens § 4 stk. 6, § 5 stk. 1 og 6, og § 8 stk. 9, og i henhold til Aftale om lokal løndannelse på Sundhedskartellets område §§ 11-13.

Ændringen i lønsammensætningen kan ikke føre til en ny sammensætning af lønnen, hvor den samlede løn på tidspunktet for ændringerne bliver lavere end den hidtidige løn.

I forbindelse med ændringen af lønsammensætningen bør der således lokalt blandt andet tages stilling til følgende:

- Indplacering på A-skalaen
- Lokale tillæg og begrundelser (varige eller midlertidige)
- Om de lokale tillæg påvirkes af evt. fremtidige anciennitetsstigninger i Protokollat 7, § 2
- Eventuel sammenhæng til lokale aftaler / forhåndsftaler, herunder eventuelle forventninger til tillæg ved kommende lokale forhandlinger

Opstår der uenighed ved den lokale forhandling, fx om løntillæggenes sammensætning (trin/tillæg jf. § 4, stk. 6) eller størrelse, håndteres uenigheden i henhold til Aftale om lokal løndannelse § 16, stk. 1-3.

Uenighed om forståelse af overenskomstens lønbestemmelse, fx indplacering på grundlønstrin, eller forståelsen af Aftale om lokal løndannelse håndteres som en retstvist efter henholdsvis hovedaftalen eller retstvistsaftalen, jf. Aftale om lokal løndannelse § 15.

### **Særligt om atypiske stillinger**

De nye regler om kandidater begrænser ikke den mulige anvendelse af atypiske stillinger på Sundhedskartelletts område.

Det er fortsat stillingsindholdet, der efter kommunens vurdering afgør, om en medarbejder skal være ansat i en atypisk stilling. En atypisk stilling dækker en bred vifte af funktioner, som samlet set kan karakteriseres som specialiststillinger eller stillinger med et bredere eller særligt ansvarsområde – se også Bilag 2 i overenskomsten.

Overenskomstdækningen i Protokollat 7 om kandidater i Sundhedskartelletts overenskomst er derfor ikke til hinder for, at en kandidat, der opfylder betingelserne for at være omfattet af Protokollat 7, i stedet ansættes eller forbliver ansat i en atypisk stilling.

### **Kontaktperson i KL**

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til:

Konsulent Isabel Bjørg Carlander  
tlf. 3370 3555, e-mail [ibc@kl.dk](mailto:ibc@kl.dk)