

Overenskomst for tandlægekonsulenter

KL

Tandlægeforeningen

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Ansættelsesbestemmelser	3
Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold	4
§ 3. Løn	4
§ 4. Grundløn	4
§ 5. Funktionstillæg.....	5
§ 6. Kvalifikationstillæg.....	5
[O.24]§ 7 Frit valg - tillæg.....	5
§ 8. Resultatløn.....	5
§ 9. Fremmødehonorar	6
§ 10. ATP	6
§ 11. Forhandlingssystemet lokalt	6
§ 12. Rets- og interesselister.....	7
§ 13. Lønberegning/lønfradrag	9
§ 14. Funktionærlov.....	9
§ 15. Deltagelse i efteruddannelseskurser.....	9
§ 16. Opsigelse	9
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår	11
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse.....	11
§ 18. Ikrafttræden og opsigelse	11
Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	13
Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	15

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter tandlægekonsulenter, som ansættes med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 1-12 timer i KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns og Frederiksberg kommuner.

Bemærkning:

Overenskomsten omfatter også overenskomstansatte tandlæger ansat i samme kommune, jf. tandlægeoverenskomstens § 1, stk. 1 (53.01).

Tjenestemandsansatte tandlæger ansat i samme kommune er ikke omfattet af tandlægekonsulentoverenskomsten.

Det bemærkes, at udtrykket "gennemsnitlig" skal forstås således, at der er mulighed for en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden. Som et eksempel herpå kan nævnes, at en aftalt ugentlig arbejdstid på 3 timer kan lægges med 6 timer samlet hver anden uge.

Hvis kommunen ansætter en tandlægekonsulent til at arbejde i skoleårets 40 uger, skal de anførte årlige timetal (ekskl. ferie) præsteres i løbet af 40 uger. Ved ansættelse i 1 time om ugen i 40 uger skal der således enten præsteres 7 ekstra timer i løbet af skoleåret eller gennemsnitlig præsteres 1,18 time pr. uge ($= 47/40$).

Stk. 2

Tandlægekonsulenter yder rådgivning og bistand om tandpleje. En tandlæge kan ikke i stillingen som tandlægekonsulent udføre behandling.

§ 2. Ansættelsesbestemmelser

Stk. 1

Ansættelse som tandlægekonsulent sker efter offentligt opslag.

Stk. 2

Kommunen fastlægger beskæftigelsens omfang og karakter, medens den nærmere tilrettelæggelse heraf sker efter samråd med tandlægekonsulenten.

Bemærkning:

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

Konsulentens funktion er udelukkende rådgivning og bistand om tandpleje i kommunen. Konsulenten kan således ikke udføre behandlingsopgaver.

Stk. 3

Ændring i beskæftigelsens omfang kan ved varige ændringer i tandlægekonsulentbehovet ske med 3 måneders varsel. Arbejdstiden kan i øvrigt - varigt eller for en periode - ændres efter aftale mellem kommunen og tandlægen.

Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionstillæg, jf. § 5,
3. Kvalifikationstillæg, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Tandlægekonsulenter er omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Fremmødehonorar, jf. § 8, udbetales månedsvis bagud efter det faktiske antal præstere rede fremmøder i den forudgående måned.

Stk. 4

Der er mulighed for lokalt med tillidsrepræsentanten at indgå aftale om at den ansatte og ansættelsesmyndigheden lokalt kan forhandle tillæg. Hensigten er at styrke den lokale dialog om lokal løndannelse og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om forsøg med andre forhandlingsregler.

En aftale med lokale forhandlingsregler sendes til Tandlægeforeningen, der inden 10 hverdage kan gøre indsigelse mod aftalen.

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

Resultatet af en konkret forhandling mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden sendes til tillidsrepræsentanten, 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.

§ 4. Grundløn

Grundlønnen udgør pr. ugentlig time 24.636 kr. årligt (31/3 2000-niveau) .

§ 5. Funktionstillæg

Stk. 1

Funktionstillæg ydes som ikke-pensionsgivende tillæg ud over grundlønnen. Funktions-
tillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til stillingerne
som tandlægekonsulent.

Stk. 2

Funktionstillæg aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte/de an-
satte varetager.

§ 6. Kvalifikationstillæg

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

[O.24]§ 7 Frit valg - tillæg

Stk. 1

Pr. 1. april 2025 ydes et tillæg til den enkelte ansatte svarende til 2,22 % af følgende løn-
dele:

Den pensionsgivende løn på løntrin samt alle pensionsgivende tillæg.

Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig ferie-
godtgørelse heraf.

Tillægget kan ikke inddrages i konvertering til løntrin.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 2

Den ansatte kan vælge at indbetale tillægget efter stk. 1 til pensionsordningen.

Stk. 3

Nyansatte giver skriftlig besked ved ansættelsen, om de ønsker fritvalgstillæg eller ekstra
pensionsbidrag.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Stk. 4

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.

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, udbetales tillægget til den ansatte. **[O.24]**

§ 8. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuel funktions og/eller kvalifikationsløn. Re-
sultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og en-
kelte 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.

§ 9. Fremmødehonorar

Stk. 1

For hvert fremmøde får tandlægekonsulenten et fremmødehonorar med et grundbeløb på 128,62 kr. (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at fremmødehonoraret ydes uanset afstanden mellem tandlægens hovedarbejdssted og det pågældende tjenestested som tandlægekonsulent. Der kan kun ydes et fremmødehonorar for en samlet tjeneste, uanset at tandlægekonsulenten under tjenesten udfører arbejdet ved forskellige institutioner mv.

Stk. 2

Der ydes ikke fremmødehonorar til overenskomstansatte tandlæger, der i forvejen er ansat i kommunen, når disse pålægges at yde rådgivning og bistand efter tandlægeoverenskomstens § 1, stk. 1.

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Forhandlingssystemet lokalt

Stk. 1

Lokal aftale om ydelse af tillæg indgås mellem kommunalbestyrelsen og Tandlægeforeningen.

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

Forhåndsaftaler kan indgås for hele eller dele af kommunen.

Der vil ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

Stk. 3

Der kan afholdes en årlig drøftelse i kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om kommunens overordnede lønpolitik.

Stk. 4

- a) Kommunen/forvaltningen indkalder til et samlet møde med (lokale) repræsentanter for Akademikernes medlemsorganisationer med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger. Mødet kan evt. aftales afholdt sammen med lokale repræsentanter for andre organisationer.

Medmindre andet aftales lokalt, forhandles som udgangspunkt en gang årligt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

Bemærkning:

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om ny løndannelse

- b) Hvis der ikke er aftalt frister og regler, jf. pkt. a) afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

- c) Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.
- d) Såvel kommunen som (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.
- e) Lønforholdene for den enkelte ansatte i kommunen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på basislønnen. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

Stk. 5

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

§ 12. Rets- og interesselister

Stk. 1

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler om ydelse af tillæg indgået i henhold til overenskomsten med en forhandlingsberettiget organisation, behandles i henhold til hovedaftalen.

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af § 11 og § 12, rettes henvendelse til Tandlægeforeningen eller KL med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem KL og Tandlægeforeningen.

Stk. 2

- a) I den kommune, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for Tandlægeforeningen en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b) Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for Tandlægeforeningen. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i a).

Bemærkning:

Forhandlingen, kan afvikles således, at alene den centrale organisationsrepræsentant deltager. Forinden forhandlingens afvikling har sagen være drøftet mellem KL og organisationen med henblik på klarlæggelse.

- c) Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem KL og Tandlægeforeningen. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterers løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.
- d) Hvis interesselvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal aftale om tillæg eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af § 11 og § 12, afholdes forhandling mellem KL og Tandlægeforeningen.

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

Funktionstillæg

- a) Centrale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.
- b) Lokale aftaler om funktionstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- c) Funktionstillæg med hjemmel i lokale eller centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for tillægget var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte tillæg kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler. Bortfald af tillæg kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Bemærkning:

Bestemmelsen i pkt. a) omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

Bestemmelsen i pkt. b) dækker såvel kollektive lokale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Kvalifikationstillæg

- a) Centrale aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomsten og hovedaftalen eller kan ændres ved enighed.
- b) Lokale kollektive aftaler om kvalifikationstillæg kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

- c) Lokale aftaler om kvalifikationstillæg for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

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

Ad pkt. b) – ansatte, omfattet af en hidtidig aftale, som opsiges, vil i den situation beholde deres kvalifikationstillæg som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ad pkt. c) – et eksempel kan være stillingsskift inden for kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

§ 13. Lønberegning/lønfradrag

For tandlægekonsulenter, der har

1. tjenestefrihed uden løn,
2. barselsorlov uden løn,
3. funktion i dele af en måned, eller
4. ferie, hvor de pågældende ikke har optjent ret til ferie med løn, sker lønafkorting sådan:

Fradraget pr. fraværstime beregnes på grundlag af tandlægens årlige honorar, divideret med det årlige timetal inkl. ferie, der danner grundlag for beregning af honoraret, jf. § 4.

§ 14. Funktionærlov

For tandlægekonsulenter gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16. Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

§ 15. Deltagelse i efteruddannelseskurser

Tandlægekonsulenter er omfattet af kommunens sædvanlige regler om kommunalt ansat personales deltagelse i uddannelseskurser.

§ 16. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Tandlægeforeningen, CVR nr.: 21318418

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

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 krav kræver 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, og der ikke er truffet aftale om, at arbejdet er af midlertidig karakter, og at arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 2 år, kan Tandlægeforeningen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for 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.

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Ansættelsesbeviser

Det henstilles til den enkelte kommunalbestyrelse, at kopi af ansættelsesbeviset fremsendes til Tandlægeforeningen, CVR nr. 21318418.

Stk. 3. Personalegoder

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

Stk. 4. Kompetencefond

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. årligt.

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.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes honoraret efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 27/3-2025

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Tandlægeforeningen

Torben Shønvaldt

Isabel Brandt Jensen

Stine Brems Mørcholdt

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, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller 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 27/3-2025

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Tandlægeforeningen

Torben Shønwaldt

Isabel Brandt Jensen

Stine Brems Mørcholdt

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

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	1-12 timer
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6.ferieuge mm. (05.11)	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja ¹
21	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
22	Seniorpolitik (05.21)	Ja
23	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
24	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja
25	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
26	Socialt kapitel (05.41)	Ja
27	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
28	Retstviftaften (05.61)	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
30	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
31	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
32	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
33	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja
[O.24]35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja[O.24]

¹ Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.