

**Overenskomst
for
Lægeseekretærer
i lægepraksis**

mellem

HK/Privat

og

**Praktiserende Lægers
Arbejdsgiverforening (PLA)**

1. juni 2011

Indholdsfortegnelse

§ 1	Overenskomstens område.....	4
§ 2	Ansættelsens grundlag.....	4
§ 3	Løn m.v.....	5
§ 4	Pension.....	8
§ 5	Opsparingsordning.....	10
§ 6	Arbejdstid.....	11
§ 7	Ferie og feriefri dagstimer.....	14
§ 8	Kørselsgodtgørelse.....	16
§ 9	Sygdom.....	16
§ 10	Barsel og adoption.....	17
§ 11	Uddannelse.....	19
§ 12	Efterindtægt.....	21
§ 13	Seniorbonus.....	22
§ 14	Opsigelse.....	22
§ 15	Regler for tillidsrepræsentanter.....	25
§ 16	Elever.....	28
§ 17	Fortolkning af overenskomsten og overenskomstbrud.....	29
§ 18	Overenskomstens varighed.....	30
Bilag 1	Overenskomstens område.....	31
Bilag 2 a	Ansættelseskontrakt for månedslønnede medarbejdere.....	32
Bilag 2 b	Ansættelseskontrakt for timelønnede medarbejdere.....	34
Bilag 3	Krav til uddannede lægesekretærer.....	36
Bilag 4	Aftale om ferieoverførsel for medarbejderen.....	37
Bilag 5	Elevansættelse.....	38
Bilag 6	Seniorer.....	40
Bilag 7	Sygefravær.....	41
Bilag 8	Gravide.....	42
Bilag 9	Implementering af europæisk aftale om vold, mobning og chikane.....	43
Bilag 10	Sundhedskommunomuddannelse.....	43
Bilag 11	FIU.....	43
Bilag 12	Opsparingsordning - vejledning.....	44
Bilag 13	Seniorbonus - vejledning.....	45

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter medarbejdere, der beskæftiger sig med administrative funktioner og/eller yder klinisk bistand i lægepraksis, herunder lægevagt og speciallægepraksis, der er medlemmer af PLA, jf. bilag 1.

§ 2 Ansættelsens grundlag

**Ansættelses-
bevisloven**

Stk. 1.

Ved ansættelse af lægesekretærer gælder bestemmelserne i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

**Nach-frist
mangelfuld
Ansættelses-
kontrakt**

Stk. 2.

Hvis arbejdsgiveren har udleveret korrekt ansættelseskontrakt inden 5 dage efter at medarbejderen har rettet skriftligt krav herom til arbejdsgiveren eller 10 dage efter at HK har rettet skriftligt krav herom til PLA, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at betale erstatning i henhold til Lov om Ansættelsesbeviser.

Ovennævnte adgang til at rette ulovlige mangler i ansættelseskontrakter gælder ikke, hvis arbejdsgiveren foretager systematisk overtrædelse af lovens bestemmelser, eller i bortvisningssituationer.

**Ansættelses-
kontrakt**

Stk. 3.

Senest samtidig med tiltrædelsen modtager medarbejderen en, som i bilag 2 A eller 2 B optrykt, ansættelseskontrakt med henvisning til denne overenskomst.

Der er ikke krav om udstedelse af en ansættelseskontrakt til en tilkaldevikar ved hvert tilkald.

Stk. 4.

Det i ansættelseskontrakten angivne timetal for deltidsansatte bør være i overensstemmelse med det faktiske. Er dette ikke tilfældet for en periode ud over 2 måneder, og er det ikke begrundet i særlige omstændigheder så som kollegers længerevarende sygdom, ferieafholdelse eller barselsorlov m.v., har medarbejderen ret til en ny ansættelseskontrakt lydende på det aktuelle timetal, eller et tillæg til ansættelseskontrakten.

Ændringer i timetal

Stk. 5.

Medarbejderen har til enhver tid ret til at få udleveret en tjenesteattest, som angiver tidsrum medarbejder har været ansat, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen har udført samt hvilken løn medarbejderen har oppebåret.

Tjenesteattest

§ 3 Løn m.v.

Stk. 1.

Uddannede lægesekretærer, jf. bilag 3, aflønnes som følger ¹:

Uddannede lægesekretærer

Aflønnes som følger:

Generel erfaring fra grunduddannelsen	Praksis erfaring 0 år	Praksis erfaring 1 år	Praksis erfaring 2 år
0-6 år	Løntrin 24	Løntrin 25	Løntrin 26
7-12 år	Løntrin 28	Løntrin 28	Løntrin 29
13 år ->	Løntrin 30	Løntrin 30	Løntrin 31

¹ Løntrinene tager udgangspunkt i den offentlige lønskala med sædvanlige områdetillæg

Ledende lægesekretær Der kan i en lægepraksis oprettes stillinger som ledende lægesekretærer. Sådanne stillinger aflønnes med løntrin 39.

Ingen lægesekretær-uddannelse **Stk. 2.**
Lægesekretærer med anden eller ingen uddannelse aflønnes med løntrin 19

Stk. 3.
De i stk. 1, 2 og 4 angivne lønninger er bruttolønninger og består af nettoløn og medarbejderens eget pensionsbidrag.

Personligt tillæg **Stk. 4.**
Der kan mellem lægen og medarbejderen samt elever, aftales et personligt tillæg. Tillæg reguleres jf. stk. 5 og er pensionsgivende.
Personligt tillæg skal drøftes på baggrund af medarbejderens indsats, kvalifikationer, efter- og videreuddannelse, dygtighed, stillings indhold og ansvar.

Lønregulering **Stk. 5.**
Lønninger reguleres procentvis i henhold til aftale mellem Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og de kommunale arbejdsgiversammenslutninger, dog således at:

Pr. 1. januar 2012 tillægges lønningerne kr. 225,90, hvorefter der med virkning fra samme dato sker generel lønregulering med 2,20 %.

Generel lønregulering (0,09 %) samt eventuel stigning/fald qua reguleringsordningen (skønnet til 0,74 %) udmøntes med virkning pr. 1. oktober 2012.

Stk. 6.

Arbejdsgiveren og medarbejderen afholder én gang årligt lønforhandling.

Lønforhandling

Der er gensidigt ansvar for at lønforhandlingen finder sted. Lønforhandlingen skal tillige finde sted ved væsentlige funktionsændringer.

Stk. 7.

Medarbejderens løn dækker op til 4 timers arbejde pr. uge i tidsrummet mellem kl. 16.00 og kl. 20.00.

**Aften-
konsultation**

Hvis medarbejderen skal arbejde mere end 4 timer pr. uge i ovennævnte tidsrum, honoreres timerne med bruttotimeløn (inkl. tillæg) plus et tillæg pr. time på 50 % af timelønnen.

Stk. 8.

Deltidsbeskæftigede medarbejdere aflønnes med månedsløn i forhold til den nedsatte arbejdstid.

**Deltids-
ansatte****Stk. 9.**

Lønnen udbetales månedsvist bagud, og medarbejderen modtager en specificeret oversigt over det udbetalte beløb. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler lægen pensionsbidraget til PKA, Pensionskassen for lægesekretærer, jf. § 4.

Lønudbetaling**Stk. 10.**

Ved til- eller fratrædelse i månedens løb beregnes lønnen som følger:

Månedsløn inkl. tillæg x antal præsterede timer i ansættelsesperiode / Månedsnormen (= ugenorm x 4,333)

**Brudte
måneder**

Timelønnede **Stk. 11.**
Medarbejdere ansat til mindre end 8 timers ugentlig beskæftigelse eller i højst 1 måned kan ansættes på timeløn.

Timelønsberegning Timelønnen beregnes som $1/1924$ af bruttoårlønnen inkl. tillæg, jf. stk. 1, 2 og 4.

Tjenestedragt **Stk.12.**
Der ydes medarbejderen fri tjenestedragt eller en kontant erstatning herfor på 250 kr. pr. måned.

Til timelønnede ydes et tillæg til timelønnen på 1,56 kr. pr. time.

Tillæg for fri tjenestedragt bortfalder med virkning fra 1. januar 2012, indgår herefter i bruttolønnen jf. § 3, stk. 5.

§ 4 Pension

Pensionsordning **Stk. 1.**
For månedslønnede medarbejdere, som er fyldt 18 år, oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Lægeseekretærer (PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, tlf. 39 45 45 45, pka@pka.dk, www.pka.dk).

Bidragets størrelse **Stk. 2.**
Som bidrag til pensionsordningen indbetaler lægen 10,67 % og medarbejderen 5,33 % af de i § 3, stk. 1, 2 og 4 nævnte bruttomånedslønninger inkl. § 6, stk. 5 udbetalte merarbejde.

Stk. 3.

Undtaget fra pensionsoprettelsen i stk. 1. er:

1. Elever. Elever er dog omfattet af overenskomstens pensionsordning fra den måned, hvor de fylder 25 år.
2. Respekt for bestående aftaler. Medarbejdere, der senest den 1. juni 2005 har etableret anden pensionsordning (herunder anden firmapensionsordning, kapitalpension eller lignende), opfylder pensionsforpligtelsen, såfremt pensionsbidraget svarer til det til enhver tid overenskomstaftalte. Det vil sige at disse aftaler kan opretholdes. Det er en forudsætning, at lægen administrerer den pågældendes pensionsordning ved indbetaling direkte til det pågældende pensionselskab/institut.
3. Dispensation. Medarbejdere, der fra perioden 1. april 1997 – 1. januar 1999 kan dokumentere, at de har fået dispensation fra kravet om oprettelse af pensionsordning.
4. Folkepension og efterløn. Medarbejdere, som er berettiget til folkepension samt medarbejdere, der er gået på efterløn.

Stk. 4.

Til timelønnede medarbejdere og medarbejdere, som er undtaget fra pensionsoprettelsen, jf. stk. 3, nr. 3 og nr. 4, udbetales arbejdsgiverbidraget kontant sammen med bruttolønnen.

Stk. 5.

Lægen indbetaler såvel arbejdsgiverbidraget som egetbidraget under barsels- og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, svarende til maksimalt 20 uger. Arbejdsgiver- og egetbidraget er det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Undtaget fra pensionsoprettelse

Kontant udbetaling af pensionsbidrag

Pensionsbidrag i ulønnet del af dagpengeperiode

**Indfasning
af pensions-
ordning**

Stk. 6.

PLA-medlemmer som indmeldes/er indmeldt i PLA efter 1. juni 2005, og som ikke tidligere har oprettet pensionsordning for ansatte medarbejdere jf. stk. 1 og stk. 3, kan indfase pensionsordningen som følger:

Ved indmeldelsen i PLA, dog med virkning fra den 1. i indmeldelsesmåneden, betales 25 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 50 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 75 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

§ 5 Opsparingsordning

Medarbejderen er omfattet af en opsparingsordning, hvortil arbejdsgiveren indbetaler 1,72 % af årsbruttolønnen inkl. personlige tillæg, jf. bilag 12.

Beløbet udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto.

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

§ 6 Arbejdstid

Stk. 1.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af lægen efter drøftelse med medarbejderen og fremgår af ansættelseskontrakten.

Arbejdstiden placeres fortrinsvis på ugens 5 hverdage og kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlig arbejdstid indenfor en 2 ugers periode.

Stk. 2.

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis medarbejderen arbejder ud over 4 timer dagligt.

Pauser

Medarbejderen har ret til en uforstyrret spisepause, dog således at medarbejderen står til rådighed, hvis der skulle opstå en situation, der kræver tilstedeværelse/bistand. Pausen placeres indenfor arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses, jf. EU-direktiv 2003/88/EF.

Stk. 3.

Overarbejde skal begrænses mest muligt og varsles senest dagen før (16 timer før).

Overarbejde

Pålagt arbejde udover 37 timer pr. uge eller udover 37 timer i gennemsnit over en 2-ugers periode, jf. stk. 1, er overarbejde.

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Overarbejde godtgøres med afspadsering af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør eller med et be-

løb svarende til timelønnen, jf. § 3, stk. 11 med tillæg af 50 % for de første 3 timer. Overarbejde herudover, og overarbejde på søn- og helligdage, godtgøres med afspadsring eller udbetaling af timeløn med tillæg af 100 %.

Hvis overarbejdet skal godtgøres med afspadsring, skal det være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned efter, at overarbejdet er udført. Det kan aftales mellem arbejdsgiver og medarbejder, at overarbejde afspadsres på et senere tidspunkt. I modsat fald skal der ske udbetaling.

Hvis det på forhånd er fastlagt, at overarbejdet skal godtgøres med udbetaling, skal udbetalingen ske ved første lønudbetaling efter, at overarbejdet er udført.

Merarbejde

Stk. 4.

For deltidsansatte og timelønnede vil der først være tale om overarbejde ved beskæftigelse ud over 37 timer pr. uge. Er medarbejderen ansat med varierende ugentlig arbejdstid over en 2 ugers periode vil der først være tale om overarbejde ved beskæftigelse udover 37 timer i gennemsnit over 2-ugers perioden, jf. stk. 1.

Tillæg merarbejde

Stk. 5.

Beskæftigelse af deltidsansatte og timelønnede ud over det i ansættelseskontrakten fastsatte timetal, men under 37 timer pr. uge er merarbejde og betales med lægesekretærens timeløn jf. § 3, stk. 11 med tillæg af 25 % af timelønnen eller afspadsres i forholdet 1:1,25.

Er medarbejderen ansat med varierende ugentlig arbejdstid over en 2 ugers periode vil der først være tale om merarbejde ved beskæftigelse udover det i ansættelseskontrakten fastsatte gennemsnitlige timetal beregnet over 2 ugers perioden, jf. stk. 1. Sådanne timer betales med medarbejderens timeløn

jf. § 3, stk. 11 med tillæg af 25 % af timelønnen eller afspadseres i forholdet 1:1,25.

Merarbejde udført på søn- og helligdage godtgøres dog altid med timeløn, jf. § 3, stk. 11, med tillæg af 100 % eller afspadseres i forholdet 1:2.

Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Hvis merarbejdet skal godtgøres med afspadsering, skal det være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned efter at merarbejdet er udført. Det kan aftales mellem arbejdsgiver og medarbejder, at merarbejde afspadseres på et senere tidspunkt. I modsat fald skal der ske udbetaling.

Hvis det på forhånd er fastlagt, at merarbejdet skal godtgøres med udbetaling, skal udbetalingen ske ved første lønudbetaling efter, at merarbejdet er udført.

Der beregnes pensionsbidrag af udbetalt merarbejde.

Stk. 6.

Medarbejderen har ret til frihed uden løntræk på søgnehelldage².

Medarbejderen har endvidere ret til frihed uden løntræk på grundlovsdag, juleaftensdag samt nytårsaftensdag.

Medarbejdere, der pålægges tjeneste på de i dette stykke nævnte dage, har ret til frihed af samme varighed som det præsterede arbejde samt udbetaling af tillæg på 50 % af timelønnen. Er tjenesten overarbejde eller falder tjenesten på en søndag, afregnes timerne med sædvanlig timeløn med tillæg af 100 %.

² 1. nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, stor bededag, kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag.

Søgnehelligdage og overenskomstaftalte fridage

§ 7 Ferie og feriefri­dagstimer

Ferielov

Stk. 1.

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.

Ferietillæg

Stk. 2.

Ved afholdelse af ferie med løn tilkommer der medarbejderen et ferietillæg på 1,95 %.

Ferietillægget beregnes af alle i optjeningsåret (1. januar - 31. december) udbetalte skattepligtige beløb, dog med fradrag af udbetalt ferietillæg samt løn under ferie.

Feriegodtgørelse ved fratræden

Stk. 3

Fratræder medarbejderen, afregnes feriegodtgørelse med 12,5 % til Feriekonto, jf. ferielovens almindelige regler.

Feriegodtgørelse til timelønnede

Stk. 4

Timelønnede har ikke løn under ferie og får ikke ferietillæg, men ydes feriegodtgørelse med 12,95 % af alle i optjeningsåret (1. januar-31. december) udbetalte skattepligtige beløb.

Feriefridagstimer

Stk. 5.

Fuldtidsbeskæftigede har ret til 5 feriefri­dagstimer (37 feriefri­dagstimer) med løn i ferieåret. For deltidsbeskæftigede sker der forholdsmæssig reduktion i antallet af feriefri­dagstimer.

En fuldtidsbeskæftiget optjener 3,08 feriefri­dagstimer for hver måneds beskæftigelse i det forudgående kalenderår. Optjeningen af feriefri­dagstimer sker på samme måde, som der optjenes ret til afholdelse af ferie med løn i henhold til Ferieloven.

Antal optjente feriefri­dagstimer fastsættes altid i henhold til

den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, som er aftalt i ansættelseskontrakten.

Stk. 6.

Placeringen af feriefri-dagstimerne sker så vidt muligt efter aftale mellem medarbejderen og lægen, men følger i øvrigt ferielovens regler om placering af restferie.

Feriefri-dagstimer udbetales med aktuel timeløn inkl. tillæg.

Ved lægesekretærens fratreden skal ikke afholdte feriefri-dagstimer³ udbetales sammen med sidste lønudbetaling. Beløbet er feriepengeberettiget.

Stk. 7.

Har medarbejderen ikke afholdt alle optjente feriefri-dagstimer inden ferieårets udløb, kan de efter aftale overføres til næste ferieår, eller udbetales med førstkommende lønudbetaling.

**Overførsel
af ferie og
feriefridage
Bilag 4**

Parterne har i henhold til ferieloven med denne overenskomst aftalt vilkår for overførsel af ferie, der fraviger ferielovens regler, jf. stk. 8-11.

Stk. 8.

Medarbejderen og lægen kan inden ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente og ikke afholdte ferie- og feriefridage udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Der kan således overføres op til 5 feriedage og 5 feriefridage pr. år.

For deltidsansatte sker der forholdsmæssig reduktion i antallet af ferietimer.

³ Fuldtidsbeskæftigede optjener 3,08 timer pr. måned. Deltidsbeskæftigede optjener (3,08/37) x antal timer pr. uge.

Stk. 9.

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for overførte ferietimer, skal der inden ferieårets udløb skriftligt ske meddelelse til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen (f.eks. Feriekonto), at ferien overføres.

Stk. 10.

Overførte ferietimer kan kun afvikles i en opsigelsesperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede var placeret i den pågældende periode.

Stk. 11.

Feriegodtgørelse for ikke afholdt overført ferie samt kompensation for ikke afholdte feriefridage afregnes ved fratræden med kontantbeløb baseret på aktuell bruttoløn inkl. tillæg.

§ 8 Kørselsgodtgørelse

**Kørsels-
godtgørelse**

Hvis lægen skønner det nødvendigt, at medarbejderen benytter bil i tjenesten, stilles en sådan til rådighed, eller der ydes en kontant godtgørelse for kørsel i medarbejderens egen bil efter statens takster.

§ 9 Sygdom

Sygdom**Stk. 1.**

Sygdom skal meddeles arbejdsgiveren hurtigst muligt. Medarbejdere med mere end 8 timers ugentlig beskæftigelse er berettiget til sædvanlig løn under sygdom.

Barns sygdom**Stk. 2.**

På hjemmeboende barns 1. og 2. sygedag (under 18 år) gives der i fornødent omfang hel eller delvis tjenestefrihed

uden løntræk. Hvis medarbejderen misbruger ordningen, kan denne inddrages.

Stk. 3.

Medarbejdere, som er forældre til børn under 14 år, har frihed med sædvanlig løn i indtil 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

**Barns
hospitals-
indlæggelse**

Medarbejderen skal på opfordring fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 10 Barsel og adoption

Stk. 1.

Ved graviditet, barsel, adoption og orlov er medarbejderen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning.

Stk. 2.

Moderen har under fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel ret til sædvanlig løn i 34 ubrudte uger i alt, som kan benyttes fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til forventet fødsel.

Barsel og løn

Moderen skal senest 3 måneder før forventet fødsel meddele, hvornår hun ønsker at gå på graviditetsorlov.

Faderen har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen. Desuden kan faderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 15-30.

**Adoption og
løn**

Stk. 3.

Medarbejderen har ved adoption af udenlandsk barn ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger før modtagelsen af barnet, i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren. Efter modtagelsen af barnet har medarbejderen ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 30 uger. Der kan maksimalt ydes sædvanlig løn i 34 ubrudte uger i alt.

Medarbejderen skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for afrejsen til afgiverlandet og fraværet i øvrigt samt om forventet længde heraf.

Medarbejderen har ved adoption af dansk barn ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Efter modtagelsen af barnet har lægesekretæren ret til orlov med sædvanlig løn i indtil 30 uger.

**Dagpenge-
refusion**

Stk. 4.

Arbejdsgiverens betaling af den fulde løn i orlovsperioder, jfr. stk. 2 og 3, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion. Modtager arbejdsgiveren nedsat dagpengerefusion, reduceres lønudbetalingen i stk. 2 og 3 med tilsvarende beløb.

§ 11 Uddannelse

Stk. 1.

Lægepraksis samlede kompetencer kan fremmes gennem udvikling af medarbejderens faglige og personlige kvalifikationer.

Lægepraksis opfordres til systematisk at arbejde med såvel formel uddannelse som anden form for kompetenceudvikling for medarbejderne, f.eks. gennem det daglige arbejde, side-mandsoplæring og gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Lægen og medarbejderen opfordres til at tage et fælles ansvar for dette.

Parterne anbefaler, at der ved uddannelsesplanlægning tages udgangspunkt i medarbejderens jobmæssige situation og anciennitet.

Stk. 2.

Parterne opfordrer til, at der i forbindelse med praksis kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres medarbejdersamtaler mindst én gang årligt.

**Medarbejder-
samtaler**

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at parterne vil arbejde målrettet for etablering og udbud af relevante efteruddannelses tilbud til medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Det er således fortsat parternes hensigt

- Hvert år at udbyde efteruddannelse i form af Klinikpersonalets uddannelsesdage,
- at arbejde for udbud af relevante efteruddannelses tilbud under arbejdsmarkedsuddannelserne,

- at arbejde for at der udbydes andre relevante efteruddannelses tilbud, f.eks. i regi af lægens og medarbejdernes organisationer samt hos andre udbydere.

5 efteruddannelsesdage om året

Stk. 4.

Medarbejderen har, under fornødent hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i mindst 5 dage om året.

4 betalte efteruddannelsedage

For 4 af disse dage gælder følgende:

Medarbejderen har ved ansættelse i perioden 1. juni – 31. maj ret til betalt frihed til relevant efter- og videreuddannelse i 4 dage pr. år. Ved ansættelse i et overenskomstår har medarbejderen ret til et forholdsmæssigt antal betalte efteruddannelsedage. Ubrugte efter- og videreuddannelsedage kan overføres til de efterfølgende år indenfor overenskomstperioden.

Ved deltagelse i efter- og videreuddannelse betaler lægen fuld løn til medarbejderen, transport og opholdsudgifter samt eventuelt deltagergebyr og udgifter til undervisningsmateriale. Lægen kan eventuelt få lønrefusion fra en offentlig eller organisationsfinansieret ordning.

Efter- og videreuddannelse bør foregå indenfor normal arbejdstid. Foregår uddannelsen udenfor normal arbejdstid, kompenseres der for den medgåede uddannelses tid, men som hovedregel ikke for transporttiden, med afspadsering eller timeløn i forholdet 1:1, dvs. afspadsering time for time eller betaling med medarbejderens almindelige timeløn. Ved pålagt efteruddannelse med en transporttid der overstiger 2 timer pr. dag kompenseres medarbejderen dog med almindelig timeløn for transporttimer herudover.

Stk 5.

For resterende dage gælder følgende:

Medarbejderen har, under fornøden hensyn til lægepraksis tarv, ret til frihed under efter- og videreuddannelse i minimum 1 dag pr. år. Det kan aftales, at lægen helt eller delvist udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab.

Deltager medarbejderen i fjernundervisningsforløb aftalt med lægen, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden

Stk. 6.

Hvis medarbejderen ønsker det, attesterer lægen for deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet.

§ 12 Efterindtægt

Hvis en medarbejder der er omfattet af denne overenskomst, og som i henhold til funktionærlovens bestemmelser herom betragtes som funktionær, dør i ansættelsestiden, tilkommer der den pågældendes ægtefælle eller børn under 18 år overfor hvem den pågældende har forsørgelsespligt, alternativt samlever, når denne har haft samme folkeregisteradresse som afdøde i mindst 5 år, 1, 2 eller 3 måneders løn, når den pågældende ved dødsfaldet har haft ansættelse i praksis i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 13 Seniorbonus

Medarbejdere har fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 60, 61 og 62 + år ret til en seniorbonus jf. bilag 13.

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig bruttoårløn
60 år	0,8 %
61 år	1,2 %
62 år +	1,6 %

Seniorbonussen udbetales en gang årligt med decemberlønnen. Seniorbonussen kan konverteres til pensionsindbetaling.

§ 14 Opsigelse

Opsigelses- varsler

Stk. 1.

Overenskomstens parter henstiller til, at der sikres medarbejderen størst mulig tryghed i ansættelsen, ligesom parterne henstiller til, at arbejdsgiveren forinden opsigelse finder sted orienterer medarbejderen om det påtænkte skridt.

Stk. 2.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler finder anvendelse.

Stk. 3.

Arbejdsgiveren skal skriftligt meddele opsigelsen til medarbejderen. Opsigelsen skal indeholde en begrundelse.

Stk. 4.

Ved opsigelse af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over urimelige afskedigelser kan derfor be-

handles efter nedenstående regler. Overenskomstens parter anbefaler, at sager om påståede urimelige opsigelser behandles hurtigst muligt.

Stk. 5.

Ved opsigelse på grund af virksomhedens forhold, af en medarbejder med min. 5 års anciennitet, henleder overenskomstens parter opmærksomheden på, at arbejdsgiver har mulighed for at tilbyde rekrutteringsforløb og/eller relevant efter- og videreuddannelse.

Stk. 6.

Har medarbejderen på opsigelsestidspunktet været ansat uafbrudt i mindst 8 måneder, kan opsigelsesgrundlaget anfægtes. Hvis opsigelsen ikke er sagligt begrundet i enten medarbejderens forhold eller i arbejdsgiverens forhold, er medarbejderen berettiget til en godtgørelse.

**Saglig
begrundet
opsigelse**

Stk.7.

Anciennitetskravet i stk. 6 er ikke til hinder for, at medarbejderen kan anfægte opsigelsen efter anden særlovgivning, som måtte være overtrådt ved opsigelsen.

Stk. 8.

Anfægtes arbejdsophøret eller opsigelsesgrundlaget, kan der fra medarbejderens side begæres afholdt en lokalforhandling mellem lægen og HK's lokale afdeling. En sådan forhandling skal normalt været afsluttet inden for 2 uger efter, at begæringen er fremsat dog senest 4 uger efter, medmindre andet aftales mellem overenskomstens parter.

**Lokal-
forhandling**

Stk. 9.

Ved fortsat uenighed skal der på begæring, der indgives senest 14 dage efter afsluttet lokalforhandling, afholdes et centralt møde mellem overenskomstens parter med henblik

**Organisations-
forhandling**

på at løse tvisten. Organisationsforhandlingen skal normalt været afsluttet inden for 4 uger efter den forgæves afholdte lokalforhandling, medmindre andet aftales mellem parterne. Har de centrale parter deltaget i den lokale forhandling, anses denne samtidig for at være organisationsforhandlingen.

Ved afsluttet organisationsforhandling udarbejdes et protokol af PLA.

**Afskedigel-
sesnævn**

Stk. 10.

Efter forgæves organisationsmæssig forhandling kan der indgives klage til et af parterne nedsat afskedigelsesnævn. Parterne har valgt at benytte DA/LO Afskedigelsesnævnet, herunder nævnets forretningsorden og DA/LO's Hovedaftales § 4, stk. 3. Klagen skal være modstående organisation i hænde senest 7 hverdage efter organisationsforhandlingen.

Stk. 11.

Afskedigelsesnævnet er kompetent til at behandle tvister om påstået uberettiget afskedigelse samt tvister i forbindelse med en bortvisning eller en ophævelse af ansættelsesforholdet. Ved enighed mellem parterne og accept fra Afskedigelsesnævnet, kan kompetencen udvides til øvrige tvister i forbindelse med et arbejdsophør.

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

Stk. 12.

Parterne forpligter sig til at anvende Afskedigelsesnævnet ved behandling af de af nævnets kompetence omfattede tvister. Ved Afskedigelsesnævnets afvisning af en sag samt ved enighed mellem parterne kan tvister, der er omfattet af nævnets kompetence, behandles ved et andet forum.

§ 15 Regler for tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Generelle bemærkninger

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem lægen og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde. Tillidsrepræsentanten har hidtil været de ansattes talerør, men i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanten ændret, og tillidsrepræsentanten vil i fremtiden i højere grad være dialog- og sparringspartner for lægepraksis.

Stk. 2. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges?

I enhver lægepraksis med mindst 6 ansatte omfattet af denne overenskomst, kan disse af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for lægepraksis.

Mindst 6 ansatte omfattet af overenskomsten

Stk. 3. Valget til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de HK-organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år i den pågældende lægepraksis. En elev kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

Valgprocedure

Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til lægepraksis kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af den lokale HK-afdeling og af denne meddelt PLA.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra PLA's side mod det foretagne valg skal være den lokale HK-afdeling i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Ved sin godkendelse garanterer den lokale HK-afdeling, at

alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget. Ved stemmeberettigede forstås HK-organiserede.

Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 4. Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin lokale HK-afdeling som over for lægepraksis at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Parterne er enige om, at det handler om at skabe dialog og løsninger på eventuelle uoverensstemmelser – og højne informationsniveauet.

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejderes personlige anliggender, bør disse løses direkte med lægepraksis.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge forslag, klager eller henstillinger for lægepraksis samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med lægepraksis afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin lokale HK-afdeling om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Hvis tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med lægepraksis.

Tillidsrepræsentanten har umiddelbart efter det første valg ret til at starte på grunduddannelse for tillidsrepræsentanter (6 uger), og kan under fornødent hensyn til praksis drift afslutte grunduddannelsen inden for 2 år. Arbejdsgiveren bevilger den nødvendige frihed til deltagelse i uddannelsen. Alle udgifter – herunder også tabt arbejdsfortjeneste – dækkes af FIU-fonden, således at arbejdsgiveren ikke har udgifter herved.

Kursus for tillidsrepræsentanter

Såfremt der er IT og internetadgang på tillidsrepræsentantens virksomhed, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

IT for tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

Stk. 5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Parterne anbefaler, at en lægepraksis, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter PLA med henblik på eventuel afholdelse af møde under parternes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tvingende årsager

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden HK/Privat har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom lægepraksis foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

Fastholder lægepraksis afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er lægepraksis ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift, med samme frister for lokalforhandling og organisationsforhandling, som nævnt i § 14, stk. 8 og 9.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

§ 16 Elever

Ved ansættelse af elever henvises til bilag 5.

§ 17 Fortolkning af overenskomsten og overenskomstbrud

Stk. 1.

Enhver uenighed om forståelsen af denne overenskomst kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling og eventuelt voldgift jf. hovedaftalens bestemmelser.

Stk. 2.

Ved påstand om brud på denne overenskomst finder bestemmelserne herom i hovedaftalen anvendelse.

Stk. 3.

Efter enhver mægling, jf. stk. 1, udarbejdes der af PLA et protokollat som underskrives af begge parter.

§ 18 Overenskomstens varighed

Stk. 1.

Overenskomstens træder i kraft den 1. juni 2011 kan tidligst opsiges til ophør den 31. maj 2013.

Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem parterne.

Stk. 2.

Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder, herunder også pension, må forringes som følge af indgåelse af nærværende overenskomst.

Dato

For HK/Privat

For PLA

Charlotte Meyer

Søren K. Jensen

Peter Orebo Hansen

Bilag 1

Overenskomstens område

1.

Lægepraksis, der ved optagelsen i PLA har overenskomst med HK, omfattes uden særlig opsigelse af nærværende overenskomst fra og med tidspunktet for optagelsen, medmindre betingelserne i stk. 2 for krav om særbestemmelser er opfyldt.

2.

Overenskomtparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i en lægepraksis er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke er dækket af overenskomstens bestemmelser.

Kan der ved forhandlingen om eventuelle særbestemmelser i relation til en allerede eksisterende overenskomst ikke opnås enighed mellem overenskomstens parter herom, er den eksisterende overenskomst virksom indtil udløbstidspunkt.

3.

Lægepraksis, der ved deres optagelse ikke har overenskomst med HK, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

4.

Såfremt en lægepraksis har modtaget et overenskomstkra­v fra HK, forinden optagelsen i PLA, optages der mellem lægepraksis og HK forhandling om overenskomstindgåelse. Såfremt lægepraksis ønsker det, kan PLA være bisidder ved forhandlingen.

Bilag 2 A

Ansættelseskontrakt for månedslønnede medarbejdere

1. Undertegnede lægepraksis (navn og adresse, SE nr., evt. stempel):

Ansætter herved (navn og adresse):

2. Som (titel/stilling):
Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse ja nej

3. Arbejdssted (adresse):

4. Ansat fra (dato): Evt. til (hvis tidsbegrænset):

5. Arbejdstiden er aftalt til ____ timer pr. uge.
Arbejdstimerne er fordelt således:

	Uge 1	Uge 2
Mandag		
Tirsdag		
Onsdag		
Torsdag		
Fredag		

Udover den aftalte arbejdstid kan der forekomme mer-/overarbejde, jf. overenskomstens bestemmelser herom.

6. Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarlser:

Der er aftalt prøvetid i de første 3 måneder ja nej

Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra arbejdsgiverside finde sted med 14 dages varsel og fra den ansattes side uden varsel til en hvilken som helst dag. Fratrædelse skal ske senest samtidig med prøvetidens udløb.

Ansættelsesforholdet kan (efter endt prøvetid) opsiges af medarbejderen med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Hvis ansættelsesforholdet er af midlertidig karakter (uden fast slutdato), og ikke vedvarer ud over 1 måned, kan opsigelse gensidigt finde sted uden varsel, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4 og stk. 6.

Af arbejdsgiveren kan ansættelsesforholdet (efter endt prøvetid) bringes til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

- med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder (inkl. prøvetid)
 - med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder
 - med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder
 - med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder
 - med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse afgives herefter
- 120-dages reglen er gældende.

Uanset ovennævnte opsigelsesvarsler er det en aftale, at ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når medarbejderen inden for de senest forløbne 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (inkl. søn- og helligdage), og opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og opsigelsen sker, mens medarbejderen endnu er syg.

7. Bruttolønnen jf. §3 stk. 1 og 2 er pr. (dato) _____ aftalt til
 kr. _____ . pr. måned.
 Eventuelle tillæg jf. §3 stk. 4 kr. _____ .
 Løn i alt inkl. eget pensionsbidrag kr. _____ .
 og vil, med fradrag af egetbidraget, blive udbetalt hver (udbetalingstermin):

8. Om pension er truffet følgende aftale:
 Der henvises til den til enhver tid gældende overenskomst. På aftaletids-
 punktet udgør egetbidraget ____ % og arbejdsgiverbidraget ____ %. Bidragene
 beregnes af den samlede bruttoløn under pkt. 7.

9. Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger den til
 enhver tid gældende overenskomst mellem Praktiserende Lægers Arbejds-
 giverforening og HK/Privat.
 Ansættelsesforholdet er omfattet af funktionærloven.

10. Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde praksis underrettet om
 sin bopæl.
 Personalecirkulære udleveret: ja nej

11. Medarbejderen er underlagt tavshedspligt. Tavshedspligten bortfalder ikke ved
 ansættelsens ophør.

12. Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:

 Dato Arbejdsgiverens underskrift

 Dato Medarbejderens underskrift

Bilag 2 B

Ansættelseskontrakt for timelønnede medarbejdere

(Medarbejdere ansat i indtil 8 timer pr. uge eller højest 1 måned).
Kontrakten anvendes ligeledes ved ansættelse af tilkaldvikarer.

1. Undertegnede lægepraksis (navn og adresse, SE nr., evt. stempel): Ansætter herved (navn og adresse):		
2. Som (titel/stilling): Der er udarbejdet særskilt stillingsbeskrivelse <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej		
3. Arbejdssted (adresse):		
4. Ansat fra (dato):		Evt. til (hvis tidsbegrænset):
5. Arbejdstiden er aftalt til ____ timer pr. uge. Arbejdstimerne er fordelt således:		
	Uge 1	Uge 2
Mandag		
Tirsdag		
Onsdag		
Torsdag		
Fredag		
Udover den aftalte arbejdstid kan der forekomme mer-/overarbejde, jf. overenskomstens bestemmelser herom.		
6. a. Hvis ansættelsesforholdet er af midlertidig karakter (uden fast slutdato), og ikke ud over 1 måned, kan opsigelse gensidigt finde sted uden varsel, jf. funktionærlovens § 2, stk. 4 og stk. 6.		
b. For andre medarbejdere kan opsigelse finde sted med de i funktionærloven gældende varsler. Der er aftalt prøvetid i de første 3 måneder <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej Er der aftalt prøvetid, kan opsigelse i de første 3 måneder fra arbejdsgiver side finde sted med 14 dages varsel og fra medarbejderens side uden varsel til en hvilken som helst dag. Fratrædelse skal dog ske senest samtidig med prøvetidens udløb.		

7.	Bruttolønnen jf. § 3 stk. 11 er pr. (dato)	aftalt til kr.	pr. time
	Eventuelle tillæg, jf. § 3, stk. 4	kr.	pr. time
	Bruttoløn uden arbejdsgivers pensionsbidrag	kr.	pr. time
	Arbejdsgivers pensionsbidrag (se pkt. 8)	kr.	pr. time
	Samlet timeløn i alt	kr.	pr. time
og vil blive udbetalt hver (udbetalingstermin):			
8.	Om pension er truffet gælder følgende: På aftaletidspunktet udgør arbejdsgiverbidraget ____ %. Bidragets størrelse følger den til enhver tid gældende overenskomst. Bidraget beregnes af bruttolønnen uden arbejdsgivers penionsbidrag, jf. pkt. 7. Timelønnede er undtaget fra pensionsoprettelsen, og arbejdsgiverbidraget udbetales konstant sammen med timelønnen, jf. overenskomstens § 4, stk. 4.		
9.	Ansættelsesforholdet, herunder retten til ferie og anden frihed, følger den til enhver tid gældende overenskomst mellem Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening og HK/Privat.		
10.	Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde praksis underrettet om sin bopæl. Personalecirkulære udleveret: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nej		
11.	Medarbejderen er underlagt tavshedspligt. Tavshedspligten bortfalder ikke ved ansættelsens ophør.		
12.	Andre væsentlige vilkår for ansættelsen:		
<p>_____</p> <p>Dato</p> <p>_____</p> <p>Arbejdsgiverens underskrift</p> <p>_____</p> <p>Dato</p> <p>_____</p> <p>Medarbejderens underskrift</p>			

Bilag 3

Krav til uddannede lægesekretærer

- 1) har gennemført en kontoruddannelse i henhold til lov om erhvervsuddannelser, herunder med specialet lægesekretær eller
- 2) har bestået eksamen fra et af Den Almindelige Danske Lægeforening godkendt lægesekretærkursus samt har mindst 2 års beskæftigelse ved kontorfaget eller som lægesekretær eller
- 3) har gennemført kompletteringskursus eller tilsvarende, som er aftalt mellem Amtsrådsforeningen i Danmark, Praktiserende Lægers Organisation eller Rigshospitalet og Dansk Lægesekretærforening/HK eller
- 4) har gennemgået uddannelse, der af Undervisningsministeriet eller Det faglige Udvalg for Kontoruddannelser/ Områdeudvalget for kontoruddannelser til den offentlige forvaltning er blevet eller bliver godkendt som trædende i stedet for egentlig lærlingeuddannelse i kontorfaget. Som eksempel kan nævnes personale med gennemført elevuddannelse fra et forsikringssselskabs hovedkontor samt fra banker og sparekasser, alle med gennemført elevuddannelse i civiletaterne, defineres som værende uddannede lægesekretærer i relation til overenskomsten.

Bilag 4

Aftale om ferieoverførsel for medarbejderen

i henhold til gældende overenskomst mellem Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening og HK/Privat.

1. Overført ferie

Parterne har inden ferieårets udløb aftalt,
at ____ ferietimer (maksimalt 5 dage eller 37 ferietimer) overføres
til følgende ferieår

at ____ feriefriidagstimer (maksimalt 5 dage eller 37 feriefriidags-
timer) overføres til følgende ferieår.

2. Afvikling

For den overførte ferie er følgende aftalt:

- Ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret ____ / ____ .
- Ferien afholdes fra den ____ / ____ - ____ til den ____ / ____ - ____ .
- Anden eller supplerende aftale:

3. Parternes underskrifter

Dato

Arbejdsgiverens underskrift

Dato

Medarbejderens underskrift

Kopi af denne aftale sendes inden ferieårets udløb til FerieKonto eller udsteder af feriekort, hvis den overførte ferie ikke er optjent hos nærværende arbejdsgiver.

Bilag 5

Elevansættelse

§ 1. Elevtid, skolepenge

Stk. 1.

Uddannelsens varighed fastsættes i henhold til Bekendtgørelse om kontoruddannelse med specialer.

Stk. 2.

Lægen betaler i elevtiden i forbindelse med skolegang de nødvendige rekvisitter (f.eks. fotokopier) og lærebogsmateriale. Endvidere betaler lægen befordringsudgifter til og fra skolen. Der dækkes maksimalt befordringsudgifter svarende til 2. klasse med offentlige befordringsmidler, eller hvis eget befordringsmiddel benyttes den til enhver tid gældende sats. Regulering af sidstnævnte beløb sker i henhold til Finansministeriets reguleringer heraf. Satsen findes på www.faglighandsbog.dk under elever.

§ 2. Løn

Stk. 1.

Lægesekretærelever i almen praksis aflønnes med udgangspunkt i de til hver en tid gældende nettolønninger for lægesekretærelever ansat i henhold til overenskomsten mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og HK/Kommunal. Praksissekretærelever, der har gennemført enten HG eller HHX eller en almen gymnasial uddannelse suppleret med HGS forløb på op til 12 uger, jf. OMKOF, henføres til 2. år. Efter 12 måneders ansættelse henføres disse elever til den højeste sats.

Stk. 2.

Elever aflønnes fra det fyldte 25. år med udgangspunkt i løntrin 12 ½ jf. stk. 1 1. afsnit, uanset hvor langt de er i uddannelsen. Det offentlige nettoficerede løntrin 12 ½ tillægges pensionsbidrag som aftalt i denne overenskomst.

§ 3. Øvrige ansættelsesforhold

Stk. 1.

Elever er omfattet af Erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 2.

For elever gælder følgende bestemmelser for månedslønnede:

- § 2 Ansættelsens grundlag
- § 3 stk. 4 Personligt tillæg
- § 3 stk. 6 Årlig lønsamtale
- § 4 Pension (fra det fyldte 25. år)
- § 5 Opsparingsordning
- § 6 Arbejdstid
- § 7 Ferie og feriefri dagstimer
- § 8 Kørselsgodtgørelse
- § 9 Sygdom
- § 10 Barsel og adoption

Bilag 6

Seniorer

Lægepraksis værdsætter seniorernes arbejdskraft, hvorfor det er vigtigt med tilbud om større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet og gives muligheder for at forblive på arbejdsmarkedet.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring, viden og ressourcer til gavn for lægepraksis og til gavn for den enkelte medarbejder samt sikre fortsat udvikling for begge parter.

Målet er:

- at sikre fortsat udvikling for lægepraksis og medarbejder
- at fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere
- at synliggøre seniormedarbejderes værdi til gavn for hele arbejdspladsen
- at sikre kontinuitet for medarbejder og lægepraksis i tide
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør

Lægepraksis og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes på den årlige medarbejdersamtale, eller når en af parterne måtte ønske det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene vil ikke være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse og udvikling.

Bilag 7

Sygefravær

Parterne ønsker fokus på sygefraværet og ønsker at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan relateres til forhold både på arbejdspladsen og udenfor arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt i forløbet og arbejdet på dette område, at man får kortlagt mulige årsager til sygefravær – og ud fra denne kortlægning søger sygefraværet nedbragt.

Parterne understreger i den forbindelse behovet for dialog mellem den sygemeldte og virksomheden om situationen på såvel kort som på langt sigt.

Målet er:

- at mindske sygefraværet
- at opfølge på sygefravær
- at opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden
- at få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær

Konkrete redskaber kunne være: Procedure for sygemelding, analyse af fraværsårsager, sygefraværssamtaler, rundbordsamtaler, anvendelse af delvis syge- / raskmelding i større omfang og at give mere plads til medarbejdere med kroniske lidelser via anvendelse af såkaldte § 56-aftaler med kronisk syge medarbejdere samt at formalisere kontakt mellem sygemeldte og virksomhed i større omfang.

Sikkerhedsorganisationen anvendes til drøftelse af mulige arbejdsmiljørelaterede årsager til sygefravær for at forebygge fremtidige fravær.

Bilag 8

Gravide

Hensigten med denne aftale er, at tilbyde flest mulige beskæftigelse uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Målet er at:

- undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet
- fremme fortsat beskæftigelse af gravide
- fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om beskæftigelse af gravide
- fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf
- at skabe holdninger hos alle medarbejdere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær

Hvis der forefindes en sikkerhedsorganisation skal denne inddrages i drøftelser om gravides tilstedeværelse på arbejdspladsen i overensstemmelse med gældende lovgivning. Der henvises bl.a. til AT-vejledning A.1. 8 januar 2009 om Gravides og ammendes arbejdsmiljø.

Bilag 9

Implementering af europæisk aftale om vold, mobning og chikane

Parterne er enige om at have implementeret den europæiske aftale "Framework agreement on harassment and violence at work" indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE og UEAMPE den 26. april 2007, i overenskomsten.

Endvidere er parterne enige om at anbefale fælles retningslinier mod mobning og chikane m.v. Disse retningslinier kan rekvireres hos de to foreninger.

Bilag 10

Sundhedskommunomuddannelse

Parterne er enige om, at de i overenskomstperioden sammen undersøger i hvilken udstrækning den nuværende Sundhedskommunomuddannelse er relevant for medarbejdere ansat i privat praksis, med det formål at foretage de nødvendige tilretninger så uddannelsen bliver relevant for praksissekretærer.

Bilag 11

FIU

Indbetalingen til FIU-fonden har på HK's foranledning været gjort til genstand for forhandling. Parterne er enedes om at anvende overenskomstperioden til en analyse af udviklingen i valg af tillidsrepræsentanter, og såfremt sådanne valg finder sted, optages reelle forhandlinger om indbetalingen til fonden under de kommende overenskomstforhandlinger i 2013.

Bilag 12

Opsparingsordning

Medarbejderen skal sammen med decemberlønnen have udbetalt et beløb i henhold til den aftalte opsparingsordning. Beløbet kan efter medarbejderens ønske konverteres til en pensionsindbetaling.

- Beløbet ligger ud over den almindelige månedlige løn
- Opsparingsbeløbet betales samlet i december måned
- Medarbejderen kan vælge mellem at få pengene udbetalt eller indsat på sin pensionsordning
- Opsparingsbeløbet betales jf. § 5 (pt. med 1,72 %) af årsbruttolønnen inkl. personlige tillæg

Årsbruttoløn indeholder følgende:

- Nettoløn, inklusiv personlige tillæg
- Egetbidraget til pension

Følgende indgår ikke i beregningen:

- Arbejdsgiverens pensionsbidrag
- Udbetalt ferietillæg
- Tillæg for tjenestedragt (ophører pr. 1. januar 2012)
- Eventuelt udbetalt seniorbonus

Der skal ikke trækkes egetbidrag til pension, eller tillægges arbejdsgiverpension af opsparingsordningen.

Opsparingsordningen indgår i den ferieberettigede indtægt.

Er medarbejderen blevet trukket i løn, fx fordi medarbejderen har afholdt ikke optjent ferie eller anden frihed for egen regning, er det alene af den faktisk betalte løn opsparingsbeløbet skal beregnes af.

Arbejdsgiveren bestemmer selv, hvordan beløbet skal opspares i løbet af året, men pengene skal kunne være til medarbejderens disposition i december måned.

Ønsker medarbejderen i stedet at pengene indbetales på dennes pensionskonto, skal medarbejderen give meddelelse herom inden 1. december i pågældende udbetalingsår.

Tiltræder eller fratræder medarbejderen sin stilling i løbet af et kalenderår, afregnes alene en forholdsmæssig andel af optjent opsparingsordning, svarende til den periode medarbejderen konkret har været ansat.

Bilag 13

Seniorbonus

For medarbejdere, der er fyldt 60 år eller mere, skal der betales en seniorbonus i december måned. Seniorbonusen kan, hvis lægesekretæren ønsker det, konverteres til pensionsindbetaling.

En medarbejder der fylder 60 år, skal have sin sædvanlige bruttoårsløøn ganget med 0,8 % udbetalt som bonus i december, det følgende kalenderår.

En medarbejder der fylder 61 år, skal have sin sædvanlige bruttoårsløøn ganget med 1,2 % udbetalt som bonus i december, det følgende kalenderår.

En medarbejder der fylder 62 år (eller mere), skal have sin sædvanlige bruttoårsløøn ganget med 1,6 % udbetalt som bonus i december, det følgende kalenderår.

Bruttoårsløn indeholder følgende:

- Nettoløn, inklusiv personlige tillæg
- Egetbidraget til pension
- Arbejdsgiverbidraget til pension
- Ferietillæg[1]

Følgende indgår ikke i bruttoårslønnen:

- Overarbejde
- Opsparingsordning
- Tillæg for tjenestedragt (ophører pr. 1. januar 2012)

Der skal ikke trækkes egetbidrag til pension, eller tillægges arbejdsgiverpension til seniorbonussen.

Seniorbonussen indgår ikke i den ferieberettigede indtægt.

Seniorbonus kan konverteres til pensionsindbetaling. Dette kan medarbejderen anmode om inden 1. december i udbetalingsåret.

Tiltræder eller fratræder medarbejderen sin stilling i løbet af et kalenderår, afregnes alene en forholdsmæssig andel af optjent seniorbonus, svarende til den periode medarbejderen konkret har været ansat.

[1] Ved afholdelse af ferie tilkommer der medarbejderen et ferietillæg jf. overenskomstens § 7, stk. 2. Ferietillægget vil ofte være udbetalt i starten af ferieåret, det vil sige omkring 1. maj.