

230610

3/9

### 3- partsaftalens kompetencemidler

Der er rigtig god gang i bevil-  
lingerne til kompetenceudvik-  
ling. I alt er der bevilget  
midler til mere end 100 formål.

På AC området er midlerne alle-  
rede brugt, så næste ansøg-  
ningsrunde er aflyst. Det giver  
derfor ikke mening at skrive  
ansøgninger til næste runde.

På OAO/LO området og på  
FTF/SHK' s område er der fortsat  
midler til rådighed.

Så vi vil bede dig om at erin-  
dre medarbejdere, der er under  
disse hovedorganisationer om  
muligheden for at søge midler.

Næste ansøgningsfrist er d. 1.  
september 2010.

Du kan finde blanket og vejled-  
ning på Intranettet/Personale.  
Her findes også en oversigt  
over alle de bevillinger, der  
er givet.

NB!

### Seniormidler anvendes til 2 ekstra kommu- nale seniordage til de + 59-årige

I forbindelse med 3-  
partsaftalen blev der afsat  
midler til hhv. senior- og kom-  
petenceudviklingsformål.

Der har ikke været så mange an-  
søgninger til seniorpuljen.  
Derfor er parterne blevet enige  
om, at en stor del af midlerne  
i Roskilde Kommune skal anven-  
des til 2 ekstra seniordage for  
de ældste medarbejdere.

Kort sagt så betyder  
det, at medarbejdere der allere-  
de er 59 år, eller bliver 59 år  
i perioden mellem d. 1. juli  
2010 og d. 31. december  
2011, har ret til to ekstra se-  
niordage samlet set i denne pe-  
riode på 1½ år.

Den tidsmæssige placering af  
seniordagene, beregning af se-  
niordagene (afkortning for del-  
tid mv.) foregår efter de gæl-

dende regler for seniordage.  
Ordningen omfatter også ledere.

Det vil ikke være muligt at  
konvertere dagene til hverken  
pension eller løn. Hvis dagene  
ikke er afholdt inden udgangen  
af 2011, bortfalder de.

Der skal holdes hus med senior-  
dagene decentralt. Der bliver  
altså ingen central registre-  
ring af afholdte dage. HR og  
Organisationen fordeler midler-  
ne til de enkelte lønbudgetter  
i forhold til antal medarbejde-  
re som vil blive omfattet og ud  
fra en gennemsnitsløn på tværs  
af alle faggrupper og fordeler  
midlerne med 1/3 i 2010 og 2/3  
i 2011.

Midlerne skal bruges til at  
dække de ekstra omkostninger,  
som institutionen/afdelingen

vil få i forbindelse med afvikling af dagene og indgår i det almindelige lønbudget. Det er dig som leder, der bestemmer den konkrete anvendelse af midlerne. Der er altså ikke noget krav om, at de skal anvendes på eksempelvis vikardækning.

Vi skal bede dig om at orientere medarbejderne om ovennævnte

ordning, så det sikres, at ansatte i målgruppen får glæde af den.

Denne aftale betyder ikke, at puljen med seniormidler er tømt, og der vil derfor fortsat være mulighed for at søge om midler til senioraktiviteter.

### Fornøden tjenestefrihed med løn ved læge- eller tandlægebesøg?

Da vi med jævne mellemrum får henvendelse om tjenestefri med løn ved læge- eller tandlægebesøg, ridser vi lige reglerne op:

Selv om en sygdom ikke forhindrer, at medarbejderen går på arbejde, kan sygdommen gøre det nødvendigt, at man er væk fra arbejdet for at blive behandlet. Det kan være almindeligt lægebesøg, ambulante hospitalsbehandling, behandling hos speciallæge, behandling hos tandlæge eller ordineret behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor.

Som udgangspunkt skal behandlingen foregå udenfor arbejdstiden. I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at placere behandlingen udenfor arbejdstiden, er medarbejderen berettiget til fravær. Men medarbejderen har pligt til at søge fraværet placeret, så det er til mindst mulig gene for arbejds-

pladsen. Lederen kan bede medarbejderen om at dokumentere, at det er nødvendigt, at der søges behandling.

Derudover har medarbejdere i Roskilde Kommune via personalepolitikken også mulighed for fornøden frihed med løn ved lægebesøg og tandlægebesøg når det gælder mindreårige børn. Det kan være almindeligt lægebesøg, ambulante hospitalsbehandling, behandling hos speciallæge, behandling hos tandlæge eller ordineret behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor.

Også her gælder udgangspunktet om, at behandlingen skal foregå udenfor arbejdstiden. I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at placere behandlingen udenfor arbejdstiden, tilrettelægges den fornødne frihed, så den er forenelig med forholdene på arbejdsstedet.