

**Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl.**

KL

Dansk Sygeplejeråd

Ergoterapeutforeningen

Danske Fysioterapeuter

Kost & Ernæringsforbundet

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	5
<b>Kapitel 2. Månedslønnede .....</b>	<b>6</b>
§ 3. Løn.....	6
§ 4. Lønskala og løntrin .....	7
§ 5. Tillæg.....	8
§ 6. Resultatløn .....	10
§ 7. Funktionærlov .....	11
§ 8. Pension .....	11
§ 9. ATP .....	13
§ 10. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012) .....	13
§ 11. Arbejdstid.....	14
§ 11A. Regler om arbejdstid for ansatte med planlagt tjeneste .....	15
§ 11B. Særlige regler om arbejdstid for syge- og sundhedsplejersker .....	15
§ 11C. Arbejdstid for ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter, psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger), professionsbachelorer i ernæring og sundhed omfattet af reglerne om eget valg og kliniske diætister.....	15
§ 11D. Arbejdstid for ansatte i atypiske stillinger.....	17
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag .....	17
§ 13. Tjenestefrihed .....	17
§ 14. Udgifter ved tjenesterejser.....	17
§ 15. Tjenestedragt .....	18
§ 16. Transport.....	18
§ 17. Opsigelse .....	18
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) .....	20
§ 18A. Supplerende ansættelsesvilkår.....	21
<b>Kapitel 3. Timelønnede.....</b>	<b>21</b>
§ 19. Løn, lønberegning og lønudbetaling .....	21
§ 20. Pension .....	22
§ 21. Opsigelse .....	22
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede) .....	23
<b>Kapitel 4. Ernæringsassistent- og ernæringshjælperelver .....</b>	<b>23</b>
§ 23. Løn og lønberegning .....	23
§ 24. Sygdom .....	24
§ 25. Arbejdstid.....	25
§ 26. Afgørelse af uoverensstemmelser .....	25
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår (elever) .....	26
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....</b>	<b>26</b>
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse.....	26
<b>Protokollat 1 – Særregler for syge- og sundhedsplejersker og ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere</b>	

afspændingspædagoger) ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner .....	28
Protokollat 2 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....	31
Protokollat 3 - Professionsbachelorer i ernæring og sundhed .....	34
Bilag 1 til protokollat 3.....	36
Protokollat 4 - Kost og logi for økonomaer og ernæringsassistenter .	37
Protokollat 5 - Kost og logi for ernæringsassistentelever.....	39
Protokollat 6 - Sundhedsplejerskestuderende i lønnet praktik .....	40
Bilag 1 - Uddannelser og stillingskategorier .....	44
Bilag 2 - Særligt om atypiske stillinger.....	47
Bilag 3 - Særligt om tjenestemænd .....	48
Bilag 4 - Omlægning til nyt grundbeløb ved overgang til ny løn.....	51
Bilag 5 - Særlige bestemmelser og overgangsbestemmelser .....	52

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

1. Syge- og sundhedsplejersker,
2. Ergoterapeuter,
3. Fysioterapeuter,
4. Statsautoriserede fodterapeuter
5. Psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger)
6. **[O.11]**Kliniske diætister**[O.11]**, Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning klinisk diætetik
7. **[O.11]**Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i ledelse, fødevarer og service, cateringledelse, serviceledelse og produktudvikling,
8. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning og personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002), der ansættes i en stilling med følgende hovedindhold: Udvikling af måltider og fødevarer: Fra konkret mad- og måltidsproduktion og ledelse heraf til udvikling af nye koncepter, strategier og politikker for mad- og måltidsproduktion, herunder udvikling af kvalitetsstandarder, hygiejnestandarder, egenkontrolprogrammer og afprøvning/implementering af ny teknologi.
9. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i sundhed, forebyggelse og formidling, human ernæring, sundhedskommunikation, ernæring og fysisk aktivitet og ernærings- og husholdningsøkonomer (uddannet før 2002), hvis de pågældende har valgt at være omfattet af Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl..

#### Bemærkning til pkt. 9:

Økonomaer (uddannet før 2002) og professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning er dog ikke omfattet af denne overenskomst, hvis medarbejderen ansættes ved Ungdomsskolens Uddannelsesvejledning (UU-centre).**[O.11]**

#### Bemærkning til pkt. 6-9:

I øvrigt henvises til protokollat 3.

10. **[O.11]**Ernæringsassistent- og ernæringshjælperlever**[O.11]**

som er ansat i de i stk. 3 nævnte områder.

#### Stk. 2

Overenskomstens omfatter tillige personer, der ansættes som:

1. Kostfaglige eneansvarlige,
2. Økonomaer (uddannet før 2002),

3. Ernæringsassistenter (tidligere køkkenassistenter),
  4. Ernæringshjælpere,
- som er ansat i de i stk. 3 nævnte områder.

*Stk. 3*

1. KL's forhandlingsområde.
2. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

**Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. Ændringen medfører ikke en udvidelse eller en indskrænkning af overenskomsternes dækningsområde i forhold til hidtidig forståelse.

Ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner er omfattet af denne overenskomst og de særregler, der fremgår af protokollat 2.

Uddybning af de ovennævnte stillingskategorier, uddannelser mv. fremgår af bilag 1.

*Stk. 4*

Syge- og sundhedsplejersker ansættes med kommunen som ansættelsesområde.

*Stk. 5*

Såfremt ansættelsesmyndigheden ønsker at ansætte syge- og sundhedsplejersker på tjenestemandsvilkår, henvises til bilag 3.

## **§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede**

*Stk. 1*

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
  2. 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 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

*Stk. 2*

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
  2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

### Bemærkning

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

#### *Stk. 3*

Elever aflønnes med månedsløn, jf. kap. 4, om ernæringsassistent- og ernæringshjælper-elever.

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 3. Løn

#### *Stk. 1*

Lønnen består af 3 elementer:

1. Løntrin, jf. § 4,
2. Tillæg, jf. § 5 og
3. Resultatløn, jf. § 6.

Ansatte er omfattet af:

1. **[O.11]**Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område**[O.11]**,
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse,
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti.

#### **Bemærkning:**

Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler.

Aftale om lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.04.

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.30.

Aftale om gennemsnitslønsgaranti findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 09.31.

#### *Stk. 3*

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

#### *Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

#### *Stk. 5*

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

## § 4. Lønskala og løntrin

### Stk. 1

Ansatte indplaceres i nedenstående lønskala i forhold til deres beskæftigelsesanciennitet, jf. stk. 3

Løntrin	Årligt grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau) kr. 1. april 2011
1	219.000
2	223.500
3	234.600
4	243.700
5	251.500
6	279.400
7	290.500
8	301.100
9	311.700

### Stk. 2

Til lønnen efter stk. 1 ydes nedenstående årlige områdetillæg, idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansatte arbejder. Bestemmelserne om områdetillæg er reguleret i Aftale pr. 1. april 2011 om lønninger for ansatte indenfor Sundhedskartellet's forhandlingsområde.

Områdetillæg	0	1	2	3	4
Løntrin	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.
1	0	3.851	6.518	10.370	13.035
2	0	4.050	6.854	10.904	13.708
3	0	4.259	7.208	11.467	14.416
4	0	4.144	7.010	11.153	14.021
5	0	3.621	6.127	9.748	12.254
6	0	2.743	4.642	7.387	9.286
7	0	2.311	3.911	6.222	7.823
8	0	1.826	3.089	4.914	6.177
9	0	1.306	2.211	3.517	4.423

### Stk. 3

Ansatte indplaceres efter uddannelse og i forhold til sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen i henhold til nedenstående:

Løntrin	Gruppe
97% af trin 1 i område 0 samt 100% af de pågældende områdetillæg	Ernæringshjælpere (indtil 7 år)
1	Ernæringsassistenter (indtil 7 år) Ernæringshjælpere (7 år eller mere)
2	
3	Ernæringsassistenter (7 år eller mere) Kostfaglige eneansvarlige Fodterapeuter
4	Sygeplejersker (indtil 4 år) Ergoterapeuter (indtil 4 år) Fysioterapeuter (indtil 4 år) Psykomotoriske terapeuter (indtil 4 år) Økonomaer (indtil 4 år) Kliniske diætister, Professionsbachelor i ernæring og sundhed med studieretning i klinisk diætetik (indtil 4 år) Professionsbachelor i ernæring og sundhed (indtil 4 år)

	år)
5	Sundhedsplejersker (indtil 4 år) Økonomaer (4 år eller mere) Professionsbachelorer i ernæring og sundhed (4 år eller mere) Psykomotoriske terapeuter (4 år eller mere)
6	
7	Sygeplejersker (4 år eller mere) Ergoterapeuter (4 år eller mere) Fysioterapeuter (4 år eller mere) Kliniske diætister, Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i klinisk diætetik (4 år eller mere)
8	Syge- og sundhedsplejersker (selvtilrettelæggende) Kliniske undervisere (ergoterapeuter og fysioterapeuter) Sundhedsplejersker (4 år eller mere)
9	Syge- og sundhedsplejersker (selvtilrettelæggende)

Lønseddeltekst: Grundløn

For professionsbachelorer i ernæring og sundhed omfattet af reglerne om eget valg se protokollat 3.

*Stk. 4*

**[O.11]** Atypiske stillinger indplaceres med en grundløn på 359.131 kr. (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Grundløn

**Bemærkning:**

Se bilag 2 for en række eksempler på stillinger, som kan være atypiske.

Satsen er et kronebeløb. Der er ikke knyttet områdetillæg til satsen. Satsen reguleres i henhold til Aftale pr. 1. april 2011 om lønninger for ansatte inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.30. **[O.11]**

*Stk. 5*

Lokalt kan der i øvrigt aftales lønforbedringer i form af trin på lønskalaen i stk. 1. Indplacering på et højere løntrin end fastsat i overenskomsten kan enten være varig eller midlertidig.

**Bemærkning:**

Der kan lokalt aftales tillæg eller indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomstens indplaceringsbestemmelser.

## § 5. Tillæg

*Stk. 1*

Tillæg ydes udover lønnen i § 4.

Tillæg kan baseres på de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Arbejds- og ansvarsområderne skal ligge ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Tillæg kan endvidere baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer og kompetencer.



**Bemærkning:**

Da der er forskel på opsigelsesbestemmelserne, bør det fremgå af den lokale aftale, om tillæg er baseret på arbejds- og ansvarsområder eller på den enkelte ansattes kvalifikationer og kompetencer.

*Stk. 2*

1. a) Til sundhedsplejersker, der er indplaceret på løntrin 5 eller 8, jf. § 4, stk. 3, ydes et tillæg på 6.600 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg sundhedspl.

- b) Til sundhedsplejersker, der opfylder samme betingelser og som ved overgangen til Ny Løn pr. 1. april 2000 blev indplaceret på løntrin 35 som en personlig ordning, ydes et tillæg på 11.400 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg pers. sundpl.

2. Til syge- og sundhedsplejersker, der har gennemført relevant specialuddannelse - i Danmark eller i udlandet - aftales lokalt enten tillæg eller trin herfor.

**Bemærkning:**

Se protokollat 2, § 1 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

*Stk. 3*

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, som midlertidigt pålægges at fungere som klinisk underviser og som sådan skal forestå praktikuddannelsen af ergoterapeutstuderende eller fysioterapeutstuderende, ydes et personligt ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget beregnes som forskellen mellem løntrin 4 eller 7 og løntrin 8.

Lønseddeltekst: Klinisk underviser

*Stk. 4*

Økonomaer er berettiget til særlig betaling for undervisning af

- studerende under uddannelse til sygeplejerske samt
- elever under uddannelse til henholdsvis social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent

og for forberedelse af sådan undervisning efter følgende regler:

1. når både undervisning og forberedelse foregår inden for den almindelige arbejdstid, ydes ingen betaling.
2. når undervisning foregår uden for arbejdstiden, ydes der betaling for det antal timer, undervisningen varer.
3. når undervisningen foregår inden for arbejdstiden, men forberedelse finder sted uden for arbejdstiden, ydes der halv betaling for det antal timer, undervisningen varer.

Betalingen ydes som timeløn med 229,92 kr. (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Undervisn.bet.

*Stk. 5*

Der ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (1/1 2006-niveau) til følgende grupper:

- Sygeplejersker med mindre end 4 års beskæftigelse på grunduddannelsen.
- Sundhedsplejersker med mindre end 4 års beskæftigelse på grunduddannelsen.
- Ergoterapeuter med mindre end 4 års beskæftigelse på grunduddannelsen.
- Fysioterapeuter med mindre end 4 års beskæftigelse på grunduddannelsen.
- Fodterapeuter
- Psykomotoriske terapeuter med mindre end 4 års beskæftigelse på grunduddannelsen
- Økonomaer med mindre end 4 års beskæftigelse på grunduddannelsen.
- Professionsbachelorere i ernæring og sundhed med mindre end 4 års beskæftigelse på grunduddannelsen
- Kliniske diætister med mindre end 4 års beskæftigelse på grunduddannelsen.
- Ernæringsassistenter med mindre end 7 års beskæftigelse på grunduddannelsen.
- Kostfaglige eneansvarlige.

Lønseddeltekst: Tillæg nyudd.

**Bemærkning:**

Tillægget ydes også til selvtilrettelæggende med mindre end 4 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

Tillægget bortfalder, når den ansatte har opnået 4 års ansættelse på grundlag af grunduddannelsen. For kostfaglige eneansvarlige bortfalder tillægget ikke.

*Stk. 6*

Tillæg aftales i øvrigt lokalt. Tillæg skal minimum udgøre 6.100 kr. (1/1 2006-niveau).

Tillæg er pensionsgivende. Et tillæg kan enten være varigt eller midlertidigt.

**Bemærkning:**

Tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om tillæg, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Se Rammer for lokal løndannelse i Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område.

## **§ 6. Resultatløn**

Resultatløn ydes ud over grundlønnen og eventuelle tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som et engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål enten af kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anven-

delsen 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.

## § 7. Funktionærlov

For ansatte gælder Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 17. Opsigelse og § 18. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

## § 8. Pension

### Stk. 1

For ansatte efter denne overenskomst oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen.

### Stk. 2

**[O.11]** Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den ansatte i overensstemmelse med nedenstående:

Gruppe	1. apr.– 31. dec. 2011	1. jan. 2012 Valg af pension jf. § 10	1. jan. 2012 Valg af løntillæg jf. § 10	Pensionskasse
Sygeplejersker Sundhedsplejersker	13,25%	13,59%	13,25%	Pensionskasse for Sygeplejersker
Ergoterapeuter Fysioterapeuter Psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger) Fodterapeuter	16,95% 16,25% 16,25% 16,25%	17,29% 16,59% 16,59%	16,95% 16,25% 16,25%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Økonomaer Professionsbachelorer i ernæring og sundhed Kliniske diætister	13,05% 13,05% 13,05%	13,74% 13,74%	13,40% 13,40%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ernæringsassistenter Ernæringshjælpere	13,05% 13,05%	13,39% 13,39%	13,05% 13,05%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jf. reglerne om eget valg i protokollat 3	13,05%	17,64%	17,30%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

### Stk. 3

Pensionsprocenten for atypiske stillinger er identisk med den pågældende personalegruppes pensionsprocent, jf. § 8, stk. 2. **[O.11]**

### Stk. 4

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, der ansættes efter 4. juli 2005.

### Stk. 5

Løntrin og tillæg, jf. § 5 er pensionsgivende.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

**Bemærkning:**

Tillæg aftalt indtil 31. maj 2002 kan være aftalt som ikke-pensionsgivende, jf. § 5, stk. 6.

*Stk. 6*

Særydelser er pensionsgivende med 2%, jf. §§ 9 stk. 1, 10 stk. 1, 13, stk. 3, 14, 19 og 21 stk. 2 i Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde-, kostproduktion mv.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit. 79.03.

*Stk. 7*

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

*Stk. 8*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til henholdsvis Pensionskasse for Sygeplejersker, PKA og Pensionskassen for Sundhedsfaglige, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup månedvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

*Stk. 9*

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som en forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

*Stk. 10*

**[O.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.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. 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. 11*

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages et 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. **[O.11]**

## § 9. ATP

### Stk. 1

1. For sygeplejersker, sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter, psykomotoriske terapeuter, økonomaer, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, kliniske diætister og kostfaglige eneansvarlige gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	D-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	48,00 kr.	96,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	32,00 kr.	64,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	16,00 kr.	32,00 kr.

2. **[O.11]** Pr. 1. januar 2012 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	C-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	57,60 kr.	115,20 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	38,40 kr.	76,80 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	19,20 kr.	38,40 kr. <b>[O.11]</b>

### Stk. 2

3. For ernæringsassistenter og ernæringshjælpere gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

## § 10. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)

### Stk. 1

**[O.11]** Den enkelte ansatte, som er månedslønnet og omfattet af en pensionsordning, kan vælge mellem følgende:

1. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen med 0,34%.
2. Et fritvalgstillæg svarende til pensionsforhøjelsen, jf. punkt 1.

Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

### Bemærkning:

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende lønde – dog ikke særydelser, selvom særydelser er pensionsgivende med 2%. Fritvalgstillægget er en særlig løndel, der ikke indgår ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

*Stk. 2*

Ansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker ekstra pensionsbidrag eller fritvalgstillæg.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for de ansattes valg.

**Bemærkning:**

Ansatte, som opnår pensionsret på et senere tidspunkt, og dermed bliver berettiget til frit valg, skal også give skriftlig besked.

*Stk. 3*

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

*Stk. 4*

Ansatte, som ønsker at tilkendegive et valg, eller senere ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkommende 1. januar. **[O.11]**

## **§ 11. Arbejdstid**

*Stk. 1*

**[O.11]** For følgende grupper er § 11A gældende:

1. Økonomaer,
2. Kostfaglige eneansvarlige,
3. Ernæringsassistenter,
4. Ernæringshjælpere
5. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed ansat i kostproduktionen og
6. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i ledelse, fødevarer og service, cateringledelse, serviceledelse og produktudvikling.

*Stk. 2*

For følgende grupper er § 11B gældende:

1. Sygeplejersker og
2. Sundhedsplejersker.

*Stk. 3*

For følgende grupper er § 11C gældende:

1. Ergoterapeuter,
2. Fysioterapeuter,
3. Fodterapeuter
4. Psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger)
5. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed omfattet af reglerne om eget valg, jf. protokollat 3, og

6. Kliniske diætister og professionsbachelorere i ernæring og sundhed med studieretning i klinisk diætetik.

*Stk. 4*

For følgende gruppe er § 11D gældende:

1. Atypiske stillinger[O.11]

### **§ 11A. Regler om arbejdstid for ansatte med planlagt tjeneste**

Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.03.

### **§ 11B. Særlige regler om arbejdstid for syge- og sundhedsplejersker**

*Stk. 1*

Udgangspunktet er, at Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder for syge- og sundhedsplejersker, jf. § 11A.

Der kan dog være ansatte, hvis arbejdsopgaver eller arbejdsform gør det hensigtsmæssigt, at de selv tilrettelægger deres arbejdstid, jf. § 11C, stk. 2-7.

*Stk. 2*

Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt en ansat omfattes af bestemmelserne om selvtilrettelæggelse af egen arbejdstid, afgøres forholdet ved lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og Dansk Sygeplejeråd.

*Stk. 3*

Syge- og sundhedsplejersker, der selv tilrettelægger deres arbejdstid, er indplaceret på trin 8 eller 9.

### **§ 11C. Arbejdstid for ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter, psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger), professionsbachelorere i ernæring og sundhed omfattet af reglerne om eget valg og kliniske diætister**

*Stk. 1*

Udgangspunktet er, at ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter, psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger), [O.11]kliniske diætister og professionsbachelorere efter § 11, stk. 3, pkt. 5-6[O.11] selv tilrettelægger deres arbejdstid.

Såfremt en ansat ikke selv tilrettelægger sin arbejdstid, gælder Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv., jf. § 11A.

*Stk. 2*

For ansatte, der selv tilrettelægger arbejdstiden, gælder følgende regler:

Det skal fremgå af ansættelsesbrevet, at den ansatte selv tilrettelægger sin arbejdstid.

Den ansatte tilrettelægger selv, under hensyn til de opgaver der skal løses, den tidsmæssige placering af arbejdsopgaverne, hvorfor der ikke udarbejdes mødeplaner for pågældende.

Den ansatte indgår ikke i en døgnbemanding.

Selvtilrettelæggelse udelukker ikke, at en del af det fælles liv på arbejdspladsen indebærer at opgaver, møder og lignende gør det nødvendigt, at alle ansatte eller grupper af ansatte er til stede på samme tid og tidspunkter, der kan være fastlagt af andre.

#### **Bemærkning**

Ansatte, der er selvtilrettelæggende, vil fx være ansatte, der som en del af deres arbejde besøger borgere i deres eget hjem og/eller ansatte, der varetager fagligt administrativt arbejde.

At der foregår en registrering af arbejdstiden og/eller af sygdom eller andet fravær er ikke afgørende for, om den ansatte er selvtilrettelæggende.

#### *Stk. 3*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer for en fuldtidsansat.

#### *Stk. 4*

Arbejdstiden er som hovedregel placeret på ugens fem første hverdage (mandag til fredag) i dagtimerne.

#### **Bemærkning:**

De ansatte vil som følge heraf som hovedregel have fri i weekenden og dermed have en ugentlig fridøgnperiode.

#### *Stk. 5*

Hvis det efter aftale med ledelsen findes hensigtsmæssigt fast eller i en periode, at placere arbejdstid efter kl. 18.00 eller på lørdage, søndage, søgnehelligdage eller særlige fridage, skal der lokalt aftales tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

Kan der ikke opnås enighed herom, finder arbejdstidsaftalens bestemmelser om arbejde på særlige tidspunkter anvendelse.

#### *Stk. 6*

Ansatte, der selv tilrettelægger deres arbejdstid, er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

For ansatte aflønnet på løntrin under løntrin 8 gælder, at såfremt der over en periode på maksimalt 3 måneder præsteres flere arbejdstimer end svarende til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, aftaler den ansatte og nærmeste leder en tilpasning af arbejdsmængden til arbejdstiden eller en passende kompensation herfor.

#### *Stk. 7*

Den ansatte har fri på søgnehelligdage.

24. december samt 31. december er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

#### **Bemærkning:**

Der gives ikke anden frihed, såfremt en søgnehelligdag er sammenfaldende med en weekend eller anden fridag.



## **§ 11D. Arbejdstid for ansatte i atypiske stillinger**

[O.11] Ansatte i atypiske stillinger er ansat uden højeste tjenestetid.

### **Bemærkning:**

Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder, se § 18, nr. 17.[O.11]

## **§ 12. 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 vurdering 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.

### *Stk. 3*

Fravær efter denne bestemmelse regnes ikke som sygefravær.

## **§ 13. Tjenestefrihed**

### *Stk. 1*

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

### *Stk. 2*

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

### **Bemærkning:**

Se protokollat 2, § 3 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

## **§ 14. Udgifter ved tjenesterejser**

### *Stk. 1*

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

### *Stk. 2*

Hvis kommunen ikke har fastsat regler om godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser, betales time- og dagpenge efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

## § 15. Tjenestedragt

### Stk. 1

Der gives fri tjenestedragt, eller der betales en kontant erstatning herfor. Fri tjenestedragt omfatter bl.a. overdel og bukser/nederdel samt fri vask heraf.

Hvis der ikke gives fri tjenestedragt og/eller fri vask, betales følgende erstatning:

	Årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau)
Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask	2.550 kr.
Ikke fri tjenestedragt, men fri vask	1.210 kr.
Fri tjenestedragt, men ikke fri vask	1.340 kr.

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

### Stk. 2

Ovenstående kan fraviges ved lokal aftale.

#### Bemærkning til § 15:

Se protokollat 2, § 4 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

## § 16. Transport

### Stk. 1

[O.11] Skønner ansættelsesmyndigheden, at der skal benyttes transportmiddel for at udføre arbejdet, skal kommunen stille dette til rådighed. Hvis den ansatte benytter eget transportmiddel, gives kørselsgodtgørelse, jf. § 18, nr. 25.

Bor den ansatte udenfor ansættelsesmyndigheden, gives godtgørelsen kun for kørsel i arbejdskommunen, til og fra kommunegrænsen. Har den ansatte kontor til rådighed indenfor kommunegrænsen, gives ikke kørselsgodtgørelse mellem kontoret og den ansattes hjem.

#### Bemærkning:

Overenskomstens parter forudsætter, at cykler, der stilles til rådighed, repareres og vedligeholdes uden omkostninger for den ansatte og, som hovedregel fornyes hvert andet år.

### Stk. 2

Hvis syge- og sundhedsplejersker arbejder om aftenen og/eller om natten og har arbejde i borgernes eget hjem, skal kommunen stille bil og kommunikationsudstyr til rådighed.

#### Bemærkning til § 16:

Se protokollat 1, § 5 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner. [O.11]

## § 17. 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. Der 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 henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Underretningen sendes til:

Dansk Sygeplejeråd  
Sankt Annæ Plads 30  
1250 København K

eller

Ergoterapeutforeningen  
Nørre Voldgade 90  
1358 København K

eller

Danske Fysioterapeuter  
Nørre Voldgade 90  
1358 København K

eller

Kost & Ernæringsforbundet  
Nørre Voldgade 90  
1358 København K

*Stk. 4*

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold.

Organisationen 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 organisationen 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 udpeges af KL og 2 af organisationen, 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, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

**§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve
2. **[O.11]**Lønninger**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen og Løngaranti for ansatte i jobcentre
5. Beskæftigelsesanciennitet
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)
7. Lønberegning/lønfradrag
8. **[O.11]**Åremålsansættelse**[O.11]**
9. Supplerende pension
11. Gruppeliv
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid
13. Decentrale arbejdstidsaftaler
14. Deltidsarbejde
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid
18. Konvertering af ulempetillæg

19. Tele- og hjemmearbejde
20. [O.11]Ferie[O.11] – se § 18A for supplerende bestemmelser
21. Barsel mv. og [O.11]barseludligning[O.11]
22. Tjenestefrihed uden løn
23. [O.11]Seniorpolitik[O.11]
24. [O.11]Integrations- og oplæringsstillinger[O.11]
25. Befordringsgodtgørelse
26. [O.11]Kompetenceudvikling[O.11]
27. [O.11]Socialt kapitel[O.11]
28. Virksomhedsoverenskomster
29. Retstvistaftalen
30. Aftale om kontrolforanstaltninger
31. [O.11]SU og tillidsrepræsentanter[O.11]
32. [O.11]MED og tillidsrepræsentanter[O.11]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. [O.11]Aftale om trivsel og sundhed[O.11]
35. [O.11]Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger[O.11]
36. [O.11]Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service (NIS 05.55)[O.11]

**Bemærkning:**

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.00.

### **§ 18A. Supplerende ansættelsesvilkår**

1. Lønninger

Satserne i § 15, § 22, stk. 3 og protokollat 1 reguleres efter Aftale pr. 1. april 2011 om lønninger for kommunalt ansatte.

2. Ferie

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,3%.

### **Kapitel 3. Timelønnede**

#### **§ 19. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

*Stk. 1*

Timelønnen er 1/1924 af nettoårslønnen i henhold til §§ 4-5.

*Stk. 2*

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er aftalt - ret til [O.11]14 dages afregning.[O.11]

*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”.

## **§ 20. Pension**

*Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i henholdsvis Pensionskassen for Sygeplejersker og Pensionskassen for Sundhedsfaglige, for

1. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002, og/eller
2. Sygeplejersker, sundhedsplejersker, ergoterapeuter og fysioterapeuter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 7 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,25% for syge- og sundhedsplejersker, 16,95% for ergoterapeuter og 16,25% for fysioterapeuter, fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt. Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

### **Bemærkning:**

For optjening af karenperiode gælder de samme principper som i Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter/regioner (Opsamlingsordningen) med tilhørende fortolkningsbidrag.

*Stk. 2*

For timelønnede økonomauddannede, professionsbachelorer i ernæring og sundhed og kliniske diætister, ernæringsassistenter og ernæringshjælpere oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelse i Pensionskassen for Sundhedsfaglige.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,05% [O.11] Pr. 1. januar 2012: 13,40%[O.11] af de pensionsgivende lønde. For professionsbachelorer i ernæring og sundhed omfattet af reglerne om eget valg, jf. protokollat 3 udgør pensionsbidraget pr. 1. januar 2012: 17,30%. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

*Stk. 3*

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 8, stk. 4-7 og 9-11.

## **§ 21. Opsigelse**

*Stk. 1*

For ansatte, der har en ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, gælder § 17.

*Stk. 2*

For ansatte, der har en ugentlig arbejdstid på under 8 timer, er det gensidige opsigelses-

varsel fra dag til dag.

## § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

### Stk. 1

Timelønnede ansatte er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 3	Løn
§ 9	ATP
§§ 11-11D	Arbejdstid
§ 14	Udgifter ved tjenesterejser
§ 18	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 2, 4, 5, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23 og 25-35.

### Stk. 2

Timelønnede ansatte har adgang til fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 12, stk. 1 og 3.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 12, stk. 2.

### Stk. 3

Timelønnede ansatte har som udgangspunkt krav på fri tjenestedragt. For manglende tjenestedragt betales 1,33 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

## Kapitel 4. Ernæringsassistent- og ernæringshjælperelever

### § 23. Løn og lønberegning

#### Stk. 1

Månedslønnen for elever under uddannelse til ernæringsassistent eller ernæringshjælper udgør:

1. – 12. måned	13. – 24. måned	25. og følgende måneder
8.887 kr. (1/1 2006-niveau)	9.456 kr. (1/1 2006-niveau)	9.871 kr. (1/1 2006-niveau)

Lønseddeltekst: Månedsløn

#### Bemærkning:

Ernæringsassistentelever med en 2½ årig lønnet praktikperiode og ernæringshjælperelever med 1 årig lønnet praktikperiode – dvs. ernæringsassistent- og ernæringshjælperelever, som påbegynder uddannelsen med 6 måneders skoleophold (teori for egen regning), inden elevforholdet etableres – aflønnes efter trinene 1.-12. måned det første halve år af elevtiden og derefter 13.-24. måned og 25. og følgende måned de efterfølgende hele år af elevtiden. Elever, som påbegynder uddannelsen efter den 1. i en måned, får lønancienniteten beregnet fra den 1. i den efterfølgende måned.

Overgang fra en sats til en anden sker den 1. i den efterfølgende måned.

I forbindelse med elevens flytning mellem institutionerne følger gruppetillægget det faktiske tjenestesteds beliggenhed.

Bekendtgørelse om uddannelse til ernæringsassistent nr. 150 af 4. marts 2008.

Bekendtgørelse om uddannelsen til ernæringshjælper nr. 329 af 28. april 2009 eller tidligere bekendtgørelser.

### Stk. 2

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med vokselevløn.

Med relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget som ikke-uddannet med køkkenarbejde i relation til mad og måltider i:

- Kommuner,
- Regioner/de tidligere amter,
- Staten,
- Selvejende/private institutioner, private køkkener og kantiner, samt
- Vikarbureauer inden for køkken- og kantineområdet.

Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

#### *Eksempel:*

20 timers ansættelse i 6 måneder regnes som 3 måneders beskæftigelse i henhold til bestemmelsen.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Vokselever aflønnes med 1/12 af et årligt grundbeløb på 207.749 kr. (1/1 2006-niveau).

#### **Bemærkning:**

Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af eleven forud for elevkontraktens indgåelse.

### Stk. 3

Til lønnen i stk. 2 ydes nedenstående årligt områdetillæg, idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansatte arbejder. Bestemmelserne om områdetillæg er reguleret i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte for Sundhedskartellets område.

Områdetillæg	0	1	2	3	4
Årligt	0 kr.	3.384 kr.	5.727 kr.	9.112 kr.	11.455 kr.

#### **Bemærkning:**

I forbindelse med elevens flytning mellem institutionerne følger gruppertillegget det faktiske tjenestesteds beliggenhed.

## **§ 24. Sygdom**

Elever, der har været ansat mindre end 12 måneder, oppebærer fuld løn under sygdom i op til 3 måneder.

Elever, der har været ansat i 12 måneder eller mere, oppebærer fuld løn under sygdom.



## § 25. Arbejdstid

### *Stk. 1*

Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v. gælder, jf. dog nedenfor.

### *Stk. 2*

Elever er ikke omfattet af bestemmelsen om deltidsansattes merarbejde og bestemmelserne for timelønnede.

### *Stk. 3*

Undervisningen skal foregå inden for den normale arbejdstid.

### *Stk. 4*

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- betales som et tillæg af timelønnen, eller
- afspadseres i en efterfølgende periode

med de nedenfor angivne værdier pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

### *Stk. 5*

Honoreringen kan være en kombination af mulighederne efter stk. 4. Honorering efter stk. 6, pkt. 1 og stk. 7, pkt. 1 for arbejde i aften- og nattjeneste alle dage udbetales med mindre andet aftales lokalt.

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsring være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsring ikke er afviklet udbetales honorering for arbejde på særlige tidspunkter.

### *Stk. 6*

For ernæringsassistent- og ernæringshjælperelever, jf. § 23, stk. 1 honoreres effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 med 50% af timelønnen.
- lørdage mellem kl. 11.00 til kl. 24.00 med 50% af timelønnen.
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 til kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

Timelønnen udgør 1/1924/12 af lønnen efter § 23, stk. 1.

### *Stk. 7*

For ernæringsassistent- og ernæringshjælperelever, jf. § 23, stk. 2 honoreres effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 med 27% af timelønnen.
- lørdage mellem kl. 11.00 til kl. 24.00 med 26% af timelønnen.
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 til kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

Timelønnen udgør 1/1924 af lønnen efter § 23, stk. 2.

## § 26. Afgørelse af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om fortolkning af dette kapitel, afgøres ved en voldgift, der består af 7 medlemmer.

3 af medlemmerne vælges af KL og 3 af Kost & Ernæringsforbundet. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af en formand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

## § 27. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

### Stk. 1

Elever omfattes under praktikuddannelsen af følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 3, stk. 4 og 5	Løn
§ 9	ATP
§ 12	Barns 1. og 2. sygedag
§ 14	Udgifter ved tjenesterejser
§ 15	Tjenestedragt
§ 18	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 4, 7, 11, 12, 13, 20, 21, 25, 27, 28 og 30.

### Bemærkning:

Elever omfattes kun af § 15 om tjenestedragt under praktikken.

### Stk. 2

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. [O.11]Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område.[O.11]
2. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever.

### Bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.04.

## Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

### § 28. Ikrafttræden og opsigelse

#### Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

#### Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

#### Stk. 3

Lønnen fastsættes efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte for Sundhedskartellet's område, der er gældende ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 27. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

Dansk Sygeplejeråd

Grete Christensen

Helle Warming

For

Danske Fysioterapeuter

Johnny Kuhr

Nicolai Robinson

For

Ergoterapeutforeningen

Gunnar Gamborg

Anders Grønbæk

For

Kost- og Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Charlotte Knudsen

## **Protokollat 1 – Særregler for syge- og sundhedsplejersker og ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger) ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner**

Protokollatets bestemmelser enten supplerer eller erstatter overenskomstens regler, hvilket er præciseret under de enkelte emner.

### **§ 1. Område**

Særregel der supplerer overenskomstens § 1.

I Københavns Kommune omfatter overenskomsten og dette protokollat tillige ansatte ved selvejende plejehjem, hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst.

Hvor der i Københavns Kommune træffes beslutning om tværgående samarbejder, kan sygeplejersker varetage de tværgående funktioner.

### **§ 2. Indplacering af ergoterapeuter og fysioterapeuter**

Særregel der supplerer § 4, stk. 1 i bilag 5.

Både ergoterapeuter og fysioterapeuter, der indtil 31. marts 2006 er indplaceret på grundløn 22 samt ergoterapeuter og fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde, der indtil 31. marts 2006 er indplaceret på grundløn 24, indplaceres efter reglerne i overenskomstens § 4.

Sondringen mellem hvilke arbejdsopgaver, de to grupper af ergoterapeuter og fysioterapeuter hidtil har kunnet varetage, ophæves. Alle ergoterapeuter og fysioterapeuter kan herefter varetage samtlige arbejdsopgaver, der tidligere var oplyst i bilag til overenskomsterne.

### **§ 3. Tjenestefrihed**

Særregel der erstatter overenskomstens § 13.

#### *Stk. 1*

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

#### *Stk. 2*

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

### **§ 4. Tjenestedragt for syge- og sundhedsplejersker**

Særregel der erstatter overenskomstens § 15.

#### *Stk. 1*

Der gives fri tjenestedragt, eller der betales en kontant erstatning herfor.

Hvis der ikke gives fri tjenestedragt og/eller fri vask, betales følgende erstatning:

<i>Arligt beløb (31/3 2000-niveau)</i>	<i>Kr.</i>
Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask	2.550
Ikke fri tjenestedragt, men fri vask:	1.210

Fri tjenestedragt, men ikke fri vask	1.340
--------------------------------------	-------

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

*Stk. 2*

Sygeplejersken i hjemmeplejen i Frederiksberg Kommune har pligt til at bære tjenestedragt under udøvelsen af sit arbejde.

*Stk. 3*

Hvor det for hjemmesygeplejersker i Københavns Kommune undtagelsesvis ikke er muligt at benytte den af kommunen udleverede tjenestedragt, ydes der i stedet for fri tjenestedragt en godtgørelse på 4.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

*Stk. 4*

For Sundhedsplejersker gælder, at der ydes beklædningsgodtgørelse på 4.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Beklædningsgodtgørelsen ydes ikke, såfremt der af den ansættende myndighed stilles tjenestedragt til rådighed.

I Frederiksberg Kommune kan ovennævnte fraviges ved lokal aftale.

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

## **§ 5. Transport i tjenesten**

Særregel der erstatter overenskomstens § 16.

*Stk. 1*

Såfremt det pålægges hjemmesygeplejersker og sundhedsplejersker, at benytte cykel i tjenesten, ydes fri cykel med reparationer. Cyklen fornyes almindeligvis hvert andet år eller efter behov.

Benytter hjemmesygeplejersker og sundhedsplejersker egen cykel, ydes en årlig godtgørelse herfor på 560 kr.

Lønseddeltekst: Cykelgodtgør

*Stk. 2*

Såfremt det pålægges (hjemme-)sygeplejersker, sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger) at benytte bil i tjenesten, stilles en sådan til rådighed, eller der ydes for tjenstlig kørsel i den ansattes egen bil kontant godtgørelse herfor efter de for kommunens tjenestemænd til enhver tid gældende regler.

Særregel der supplerer overenskomstens § 18, nr. 25.

*Stk. 3*

Ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger), der tilkaldes til institutionen under rådighedstjeneste fra hjemmet i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 06.00, transporteres vederlagsfrit til og fra tjenestestedet. Parterne har ikke truffet aftale om nogen bestemt transportform, blot at det skal foregå under betryggende forhold.

## **§ 6. Istandgørelse af en død**

Særregel der supplerer overenskomstens § 5.

Der ydes til hjemmesygeplejersker, der påtager sig istandgørelse af en død, et tillæg på 185 kr. pr. gang (31/3 2000-niveau), uanset tidspunkt på døgnet.

Lønseddeltekst: Istand.till.

Den tid, der medgår til ovennævnte besøg, indgår ikke i opgørelsen af den ugentlige arbejdstid, idet den pågældendes arbejdstidsnorm dog ikke reduceres, såfremt besøget falder inden for den pågældendes normale arbejdstid.

Hjemmesygeplejersker er berettiget til at benytte taxa til og fra sådanne besøg i tidsrummet mellem 18-7.

København, den 27. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

Dansk Sygeplejeråd

Grete Christensen

Helle Warming

For

Danske Fysioterapeuter

Johnny Kuhr

Nicolai Robinson

For

Ergoterapeutforeningen

Gunnar Gamborg

Anders Grønbæk

## **Protokollat 2 – 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 skattebegünstigede 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, kiropraktik, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, 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 tilsva-

rende 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 jfr. 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 jfr. 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. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

Dansk Sygeplejeråd

Grete Christensen

Helle Warming

For

Danske Fysioterapeuter

Johnny Kuhr



Nicolai Robinson

For

Ergoterapeutforeningen

Gunnar Gamborg

Anders Grønbæk

For

Kost- og Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Charlotte Knudsen

### **Protokollat 3 - Professionsbachelorer i ernæring og sundhed**

Principper for overenskomstdækning af professionsbachelorer i ernæring og sundhed, ernærings- og husholdningsøkonomer, økonomaer og kliniske diætister med virkning fra den 1. april 2011:

Hovedreglen for, hvilken overenskomst der dækker, følger af punkt 1-4. Der er to undtagelser fra hovedreglen, jf. punkt 5. I det tilfælde, at der er tale om en undtagelse, gælder bestemmelserne i punkt 5.

Allerede ansatte bevarer deres nuværende overenskomsttilknytning, indtil de skifter stilling fra og med den 1. april 2011.

#### *Punkt 1*

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i Klinisk Diætetik og personer med uddannelse i Klinisk Diætetik (før 2002) er omfattet af Sundhedskartellets fællesoverenskomst (KEF).

#### *Punkt 2*

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med nedenstående studieretninger og personer med uddannelse til økonoma (før 2002) er omfattet af Sundhedskartellets fællesoverenskomst (KEF):

- Ledelse, fødevarer og service (BEK. nr. 491 af 11/5/2010)
- Cateringleidelse (2002-2010)
- Serviceledelse (2002-2010)
- Produktudvikling (2002-2010)

#### *Punkt 3*

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med nedenstående studieretninger og personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002) er omfattet af reglerne om medarbejderens eget valg af forhandlings- og aftaleberettiget organisation, jf. punkt 4:

- Sundhed, forebyggelse og formidling (BEK nr. 491 af 11/5/2010)
- Human Ernæring (2002-2010)
- Sundhedskommunikation (2002-2010)
- Ernæring og fysisk aktivitet (2006-2010)

#### *Punkt 4*

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed samt ernærings- og husholdningsøkonomer (før 2002), som er omfattet af punkt 3, vælger ved nyansættelsen selv, hvilken af de to overenskomster som skal gælde, og dermed om KEF eller LC er den forhandlings- og aftaleberettigede organisation. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om en undtagelse i punkt 5.

Der kan alene ske omvalg i forbindelse med ansættelse i en ny stilling.

#### *Punkt 5*

Der er nedenstående to undtagelser fra hovedreglen.

*Undtagelse nr. 1*

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning og personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002), der ansættes i en stilling med følgende hovedindhold, er omfattet af Sundhedskartellets fællesoverenskomst (KEF):

Udvikling af måltider og fødevarer: Fra konkret mad- og måltidsproduktion og ledelse heraf til udvikling af koncepter, strategier og politikker for mad- og måltidsproduktion, herunder udvikling af kvalitetsstandarder, hygiejnestandarder, egenkontrolprogrammer og afprøvning/implementering af ny teknologi.

*Undtagelse 2*

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning, ernærings- og husholdningsøkonomer. Økonomaer og kliniske diætister, der ansættes ved Ungdommens uddannelsesvejledning (UU-centre) er omfattet af overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer (LC).

*Punkt 6*

Kommunen afgør om en given stilling er omfattet af en undtagelse, jf. punkt 5.

København, den 27. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

Kost & Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Charlotte Knudsen

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

### Bilag 1 til protokollat 3

Professionsbachelorer med følgende studieretninger/uddannelser er omfattet af Overenskomst for økonomaer m.fl. (KEF):

Personer med uddannelse til Klinisk Diætetik (før 2002)
Personer med uddannelse til Økonoma (før 2002)
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger: <ul style="list-style-type: none"><li>• Ledelse, fødevarer og service (BEK nr. 491 af 11/5/2010)</li><li>• Cateringledelse (2002-2010)</li><li>• Serviceledelse (2002-2010)</li><li>• Produktudvikling (2002-2010)</li><li>• Klinisk Diætetik (fra 2002 og fremover)</li></ul>
Personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002) samt professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger, hvor medarbejderen i forbindelse med nyansættelsen har valgt at være omfattet af Overenskomst for økonomaer m.fl. (KEF), jf. punkt 4: <ul style="list-style-type: none"><li>• Sundhed, forebyggelse og formidling (BEK nr. 491 af 11/5/2010)</li><li>• Human Ernæring (2002-2010)</li><li>• Sundhedskommunikation (2002-2010)</li><li>• Ernærings- og fysisk aktivitet (2006-2010)</li></ul>
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger/uddannelser, der ansættes i en stilling med nedenstående hovedindhold: <ul style="list-style-type: none"><li>• Uddannelse til Klinisk Diætetik (før 2002)</li><li>• Uddannelse til Økonoma (før 2002)</li><li>• Uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002)</li><li>• Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning (fra 2002 og fremover; herunder medarbejdere der som følge af sin uddannelse/studieretning selv kan vælge, hvilken af de to overenskomster som skal gælde, jf. punkt 4)</li></ul> <p><b>Stillingsindhold:</b></p> <p>Udvikling af måltider og fødevarer: Fra konkret mad- og måltidsproduktion og ledelse heraf til udvikling af koncepter, strategier og politikker for mad- og måltidsproduktion, herunder udvikling af kvalitetsstandarder, hygiejnestandarder, egenkontrolprogrammer og afprøvning/implementering af ny teknologi.</p>

#### **Protokollat 4 - Kost og logi for økonomaer og ernæringsassistenter**

Protokollatet er ikke gældende for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner.

De ansatte har ikke ret til bolig ved institutionens foranstaltning og har ej heller - bortset fra de i nr. 8 nævnte tilfælde - pligt til at bebo en bolig, som institutionen måtte stille til rådighed. Ansatte har ej heller ret til kosten på institutionen eller pligt til at deltage i kostforplejningen. En ansat, der har taget bopæl i en bolig, der stilles til rådighed af institutionen, kan dog kun fraflytte denne bolig efter opsigelse af boligforholdet med 3 måneders varsel (medmindre pågældende op siger sin stilling).

Såfremt der ydes bolig, er betalingen og vilkårene herfor følgende:

1. Huslejen kan ikke overstige den leje, som institutionen betaler for den pågældende lejlighed.
2. Ansatte med selvstændig lejlighed skal selv betale for varme, teknisk strøm, lys og gas samt skal selv sørge for rengøring, vask, møblering og sengelinned.
3. Såfremt en ansat selv ønsker at bebo en lejlighed med to eller flere værelser, der har et bruttoareal på over 55 m<sup>2</sup>, betaler pågældende - foruden lejen for 1 1/2 værelses lejlighed efter stk. 2- en tillægsleje, der beregnes efter pågældende ejendoms m<sup>2</sup> pris for hver m<sup>2</sup>, som lejligheden indeholder over 55 m<sup>2</sup>.
4. Såfremt det er institutionen, der ønsker, at en ansat skal bebo en lejlighed af den i nr. 3 nævnte art, skal pågældende dog kun betale en tillægsleje til prisen for 1 1/2 værelses lejlighed beregnet pr. m<sup>2</sup>, dog højst indtil 70 m<sup>2</sup>.
5. Såfremt en ansat bebor en lejlighed eller et eller flere værelser uden selvstændigt køkken og toilet med bad, betales herfor i overensstemmelse med statens regler om betaling for værelser med lys og varme samt vask.
6. De anførte huslejeløb reguleres hver 1. april, således at beløbene forhøjes eller nedsættes med den i "Nyt fra Danmarks Statistik" offentliggjorte procentvise ændring for det sidste år for hovedgruppen "bolig" i nettoprisindekset (januar 1975 = 100).
7. For lejligheder, der efter 1. oktober 1970 første gang udlejes af institutionen, fastsættes huslejen efter forhandling mellem overenskomstens parter.
8. Såfremt det pålægges den ansatte at bebo en tjenestebolig (hvorved forstås en selvstændig lejlighed), sker fradraget i overensstemmelse med statens regler for tjenesteboliger. Pligt til at bebo en tjenestebolig kan kun pålægges i tilfælde, hvor overenskomstens parter er enige om, at dette er nødvendigt.

##### **Bemærkning til pkt. 2:**

Betaling for varme forudsættes fastsat efter måler. Hvor måler ikke findes eller kan opsættes, beregnes betalingen efter bestemmelsen i Finansministeriets Cirkulære om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse, afsnit B. (Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 18.07).

##### **Bemærkning til pkt. 5:**

Betalingen for enkeltværelser omfatter lys, varme samt vask; for privat tøj vedkommende dog alene tøj, der kan koges.

**Bemærkning:**

Der pålægges alene de ansatte, der ønsker at fraflytte en bolig, der stilles til rådighed af institutionen, en pligt til at opsig boligforholdet med 3 måneders varsel, men KL vil finde det naturligt, at også institutioner, der ønsker boligforholdet opsagt, giver et tilsvarende varsel, dog mindst svarende til det varsel, den pågældende kan opsiges med.

København, den 27. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

Kost & Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Charlotte Knudsen

## **Protokollat 5 - Kost og logi for ernæringsassistentelever**

### *Kost og logi under praktik*

I det omfang der stilles værelse til rådighed for køkkenassistentelever, fastsættes betalingen for kost og logi således:

#### *1. Institutioner med kantine*

For det værelse, der stilles til elevens rådighed, foretages fradrag i lønnen med et beløb svarende til betalingen for enkeltværelser efter statens regler. Såfremt to eller flere elever deler værelse, betaler hver af eleverne 3/4 af ovennævnte takst.

For kosten betales de ved institutionen gældende kantinepriser.

#### *2. Andre institutioner*

For kost og logi foretages fradrag i lønnen efter de regler, der er gældende for det ved institutionen beskæftigede køkkenassistentpersonale, som modtager kost og logi.

Såfremt to eller flere elever deler værelse, foretages for hver af dem en reduktion af fradraget for ophold med fuld forplejning svarende til 1/4 af statens takst for enkeltværelser. Kostpenge ydes efter de for institutionens køkkenassistentpersonale gældende regler.

### *Kost og logi under ophold på skolehjem*

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 1, i Bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi nr. 1115 af 12. december 2003 refunderer (amts)kommunen elevens udgifter til den af kostafdelingen fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

København, den 27. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

Kost & Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Charlotte Knudsen

## **Protokollat 6 - Sundhedsplejerskestuderende i lønnet praktik**

Protokollat til overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorere i ernæring og sundhed mfl. (70.01) vedrørende sundhedsplejerskestuderende i lønnet praktik.

### **§ 1. Område**

#### *Stk. 1*

Dette protokollat omfatter sundhedsplejerskestuderende i de perioder, hvor de under uddannelse til sundhedsplejerske deltager i den lønede praktik, jf. bekendtgørelse om specialuddannelse til sundhedsplejerske (bek. nr. 680 af 21/06/2011).

#### *Stk. 2*

Det er en forudsætning for praktikaftalen, at den sundhedsplejerskestuderende er optaget på uddannelsen ved en professionshøjskole.

### **§ 2. Løn**

#### *Stk. 1*

Lønnen udgør i 1. og 2. praktikperiode 16.470,00 kr. pr. måned (1/1 2006-niveau).

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

#### *Stk. 2*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

#### *Stk. 3*

Påbegyndes praktikuddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

$$\frac{\text{Løn pr. md. x (antal kalenderdage, der vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermåned)}}{\text{antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

#### **Bemærkning:**

Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage, der afholdes i praktikperioden.

Der reduceres ikke i lønnen på grund af teoretiske studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 4.

### **§ 3. Ansættelsesbrev**

Der indgås en praktikaftale mellem ansættelsesmyndigheden og den sundhedsplejerskestuderende for de tidsbegrænsede ansættelsesforhold, som praktikperioderne udgør.

#### **Bemærkning:**

Parterne har udarbejdet et forslag til praktikaftale, som opfylder betingelserne i aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.



## § 4. Arbejdstid

### *Stk. 1*

Lønnen i § 2, stk. 1 forudsætter en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 30 timer.

Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med teoretiske studiedage for, at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

#### **Bemærkning:**

Under hver af de to praktikperioder på 3 måneder skal der således præsteres i alt 390 arbejdstimer inklusive timer grundet sygdom, ferie og frihed på søgnehellidage.

### *Stk. 2*

Ved tilrettelæggelse af den sundhedsplejerskestuderendes arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i teoretiske studiedage i praktikperioden.

#### **Bemærkning:**

Deltagelse i teoretiske studiedage finder sted efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og professionshøjskolen.

### *Stk. 3*

De for sundhedsplejersker på praktikstedet gældende regler om normperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for sundhedsplejerskestuderende ansat efter dette protokollat.

#### **Bemærkning:**

Sygedage, feriedage og frihed på søgnehellidage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

## § 5. Mer- og overarbejde

### *Stk. 1*

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

### *Stk. 2*

Der ydes for mer- og overarbejde samme afspadsring/betaling som til en deltidsansat sundhedsplejerske på begyndelsesløn.

## § 6. Ferie

Feriegodtgørelse ydes i henhold til bestemmelserne om praktikanter og studerende, der får løn/vederlag i praktikperioden fra kommunen, i aftale om ferie for kommunalt ansat personale.

## § 7. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

De for sundhedsplejersker på praktikstedet gældende regler vedrørende løn under sygdom og barns første og anden sygedag finder tilsvarende anvendelse for sundhedsplejerskestuderende.

## § 8. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager

Sundhedsplejerskestuderende er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til aftale om fravær af familiemæssige årsager og protokollat om samme.

## § 9. Øvrige ansættelsesvilkår

### Stk. 1

For sundhedsplejerskestuderende gælder i øvrigt følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 5, stk. 1 og stk. 6	Tillæg
§ 6	Resultatløn
§ 8	Pension med 13,25%
§14	Udgifter i forbindelse med tjenesterejser
Følgende bestemmelser i § 18:	
nr. 1	Ansættelsesbreve,
nr. 2	Lønninger,
nr. 5	Beskæftigelsesanciennitet,
nr. 7	Lønberegning/lønfradrag,
nr. 11	Gruppeliv,
nr. 12	Tilrettelæggelse af arbejdstid,
nr. 13	Decentrale arbejdstidsaftaler,
nr. 14	Deltidsarbejde,
nr. 18	Konvertering af ulempetillæg,
nr. 25	Befordringsgodtgørelse,
nr. 27	Socialt kapitel,
Nr. 28	Virksomhedsoverenskomster
nr. 29	Retstviftaftalen,
nr. 31	SU og tillidsrepræsentanter,
nr. 32	MED og tillidsrepræsentanter,
nr. 33	Sammenhængende personalepolitisk drøftelse,
nr. 34	Aftale om trivsel og sundhed

### Stk. 2

De sundhedsplejerskestuderende er omfattet af Aftale om lokal løndannelse inden for Sundhedskartellets område, bortset fra § 4 om nyansættelser, § 8 om gennemsnitsløngaranti og § 16 om interesselister.

## § 10. Ophævelse

Følgende forhold medfører, at en indgået praktikaftale bortfalder:

- Den sundhedsplejerskestuderende optages ikke på uddannelsen forud for praktikperioden.
- Den sundhedsplejerskestuderende udelukkes fra uddannelsen af professionshøjskolen.

## § 11. Opsigelse

### *Stk. 1*

En sundhedsplejerskestuderende kan inden for de første 3 måneder af praktikperiode 1 opsiges med 14 dages varsel.

### *Stk. 2*

I den resterende del af praktikperioderne kan den sundhedsplejerskestuderende opsiges med en måneds varsel til udgangen af en måned.

### *Stk. 3*

Den sundhedsplejerskestuderende kan opsiges sit praktikforhold med samme varsel.

### **Bemærkning:**

Opsigelsesbestemmelserne gælder, hvor praktikperioderne afvikles i samme kommune. Såfremt praktikperioderne afvikles i to forskellige kommuner, gælder opsigelsesbestemmelserne efter stk. 1 i hver kommune.

### *Stk. 4*

Ved praktikperiodernes udløb ophører ansættelsen uden yderligere varsel.

København, den 20. marts 2012

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

Dansk Sygeplejeråd

Grete Christensen

## Bilag 1 - Uddannelser og stillingskategorier

### 1. *Sygeplejersker*

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen til sygeplejerske efter bekendtgørelse nr. 29 af 24. januar 2008 eller tidligere bekendtgørelser.

### 2. *Sundhedsplejersker*

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen til sundhedsplejerske efter bekendtgørelse nr. 680 af 21. juni 2011 eller tidligere bekendtgørelser.

Ansættelse som sundhedsplejerske forudsætter bestået eksamen. Ansættelse af sundhedsplejerskevikar uden afgangsbrev som sundhedsplejerske kræver Sundhedsstyrelsens godkendelse.

### *Sundhedsplejerskestuderende i lønnet praktik*

Herved forstås personer, der er under uddannelse til sundhedsplejerske, jf. bekendtgørelse nr. 680 af 21. juni 2011, og som er i lønnet praktik i en kommune.

### 3. *Ergoterapeuter*

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen til ergoterapeut efter bekendtgørelse nr. 832 af 13. august 2008 eller tidligere bekendtgørelser.

### 4. *Fysioterapeuter*

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen til fysioterapeut efter bekendtgørelse nr. 831 af 13. august 2008 eller tidligere bekendtgørelser.

### 5. *Kliniske undervisere*

Herved forstås ergo- eller fysioterapeuter, hvis hovedopgave er at forestå praktikuddannelsen af ergoterapeutstuderende henholdsvis fysioterapeutstuderende.

#### *Om overenskomstens dækningsområde:*

Overenskomstens dækningsområde relaterer sig til den nedenstående beskrivelse af ergoterapeuters og fysioterapeuters faglige beskæftigelsesområde:

- Ergoterapeuter og fysioterapeuter supplerer hinandens (gen)-optræningsindsats, og begge fag har som overordnet formål at fremme sundhed og livskvalitet
- at forebygge sygdom
- at helbrede sygdom og mindske konsekvenser af varig sygdom og handicap.

Kernen i ergoterapeuters forebyggelses- og genoptræningsarbejde er anvendelse af almindelige daglige aktiviteter. Ergoterapeuters interventionsområde er målrettet mod mennesker med fysiske, psykiske og sociale funktionsnedsættelser, som påvirker det enkelte menneskes mulighed for at klare daglige færdigheder i det nære miljø og i arbejdslivet.

Kernen i fysioterapeuters forebyggelses- og optræningsarbejde kan sammenfattes til brug af krop- og bevægelsesfunktioner. Fysioterapeuters arbejde er gennem forebyggelse og behandling rettet mod menneskets krop og bevægelse som udgangspunkt for sundhed og livskvalitet.

6. *Fodterapeuter*

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelse som fodterapeut efter bekendtgørelse om fodterapeutuddannelsen nr. 528 af 6. juli 1998 og har statsautorisation efter lov nr. 142 af 26. april 1972 samt udfører behandling efter cirkulære om retningslinier for fodterapeuters arbejdsområde nr. 277 af 10. december 1973.

7. *Psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger)*

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelse som psykomotorisk terapeut (tidligere afspændingspædagog) efter bekendtgørelse om uddannelsen til afspændingspædagog nr. 194 af 2. april 2002 eller Undervisningsministeriets brev af 22. september 1989 om rammebestemmelser om uddannelse af afspændingspædagoger.

8. *Økonoma*

Herved forstås personer, der er uddannet økonoma, jf. Cirkulære om uddannelse af økonomaer af 21. juni. 1978 eller Betænkning nr. 512 fra 1968 eller tidligere betænkninger vedrørende uddannelse af økonomaer ved sygehus mv.

9. *Professionsbachelorer i ernæring og sundhed, herunder kliniske diætister*

Herved forstås personer, der er uddannet professionsbachelor i ernæring og sundhed, jf. Bekendtgørelse nr. 112 af 1. marts 2002, senest bekendtgørelserne nr. 221 af 20. marts 2006 og nr. 491 af 11. maj 2010.

[O.11] Ved kliniske diætister forstås tillige personer, der er uddannet som klinisk diætist efter bekendtgørelse nr. 314 af 21. maj 1987/bekendtgørelse nr. 332 af 25. maj 1993. [O.11]

10. *Ernæringsassistent (tidligere køkkenassistent)*

Herved forstås personer, der

- er uddannet ernæringsassistent, jf. Bekendtgørelse nr. 150 af 4. marts 2008 eller tidligere bekendtgørelser eller
- efter konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden relevant faglig uddannelse anses som kvalificeret til ansættelse som ernæringsassistent.

**Bemærkning:**

Den uddannede ernæringsassistent skal selvstændigt kunne udføre de praktiske funktioner, der er forbundet med tilberedning og anretning af varme og kolde retter til børn, voksne og ældre. Desuden skal den uddannede kunne udføre tilhørende afrydning, opvask og rengøring. Arbejdet skal kunne udføres i alle typer af institutionskøkkener, herunder køkkener tilknyttet kantiner, børneinstitutioner, skoler og lignende.

Det bemærkes, at stillingsbetegnelsen ernæringsassistent relaterer sig til stillingens indhold og ikke til, om stillingsindehaveren har gennemgået enten køkkenlederuddannelsen eller uddannelsen som ernæringsassistent.

Opmærksomheden henledes på, at personer med køkkenlederuddannelse kan ansættes såvel i køkkenlederstillinger som i ernæringsassistentstillinger, ligesom personer med ernæringsassistentuddannelsen kan ansættes i køkkenlederstillinger.

11. *Kostfaglig eneansvarlig*

Herved forstås personer, der

- er ansat i et køkken på en dag- eller døgninstitution, i et lev-bo-miljø eller lignende enhed,
- har direkte kontakt til brugerne,
- har ansvar og opgaver i relation til planlægning, indkøb, produktion og økonomi, fx budget og regnskab og
- er eneste kostfaglige uddannede og ikke refererer til en kostfaglig leder.

*12. Ernæringshjælper*

**[O.11]**Herved forstås personer, der er

- Uddannet ernæringshjælper, jf. bekendtgørelse nr. 329 af 28. april 2009 eller tidligere bekendtgørelser eller
- Efter konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden relevant kostfaglige uddannelse anses som kvalificeret til ansættelse som ernæringshjælper. **[O.11]**

*13. Ernæringsassistentelever*

Herved forstås personer, der er under uddannelse til ernæringsassistent, jf. Bekendtgørelse nr. 150 af 4. marts 2008 eller tidligere bekendtgørelser

*14. Ernæringshjælperelever*

**[O.11]**Herved forstås personer, der er under uddannelse til ernæringshjælper, jf. bekendtgørelse nr. 329 af 28. april 2009 eller tidligere bekendtgørelser. **[O.11]**

## Bilag 2 - Særligt om atypiske stillinger

[O.11] Nedenfor gives eksempler på stillinger, der kan være atypiske, men ikke nødvendigvis er det:

1. Specielle uddannelses- og udviklingsstillinger
2. Kvalitetsstillinger
3. Forskningsstillinger
4. Stillinger der dækker bredt og tværgående i kommunen
5. Stillinger med et særligt ansvarsområde

Parterne er i øvrigt enige om, at hvis en stilling kan betragtes som atypisk, skal den adskille sig meget væsentligt fra en almindelig basisstilling i kommunerne, herunder adskille sig fra stillinger der i øvrigt indplaceres på basisoverenskomstens § 4, stk. 3.

En stilling kan kun betragtes som atypisk i overenskomstmæssig forstand, hvis de lokale parter er enige om, at dette er tilfældet.

Betegnelsen ”atypisk stilling” er et dynamisk begreb, hvorfor stillinger, der på et givent sted eller tidspunkt har været enighed om lokalt at betegne som atypiske, ikke nødvendigvis vil blive betegnet som atypisk på et andet eller senere sted og tidspunkt.

En eventuel uenighed om, hvorvidt en stilling er atypisk kan ikke gøres til genstand for en fagretlige behandling eller videreføres i tvisteløsningssystemet, ligesom stillingerne ikke kan blokeres.

Parterne er endeligt enige om, at der med indførelsen af bestemmelsen om atypiske stillinger ikke sker en udvidelse af overenskomstens dækningsområde. [O.11]

## Bilag 3 - Særligt om tjenestemænd

### 1. Generelt

For sygeplejersker og sundhedsplejersker samt økonomaer ved plejehjem mv., som efter hidtil gældende bestemmelser har opnået tjenstemandsstatus, finder reglerne i de kommunale tjenstemandsregulativer/-vedtægter og pensionsregulativer/-vedtægter anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser fx vedrørende løndannelse mv. fortsat finder anvendelse med de af tjenstemandsansættelsen følgende begrænsninger.

### 2. Pensionering af tjenestemænd

Tjenestemænd omfattet af Dansk Sygeplejeråds eller Kost & Ernæringsforbundets forhandlings- og aftaleområde følger i pensionsmæssig henseende samme løntrinsskala, som gælder for tjenestemænd på det øvrige kommunale område. Der henvises til bilag herom i Aftale om lønninger for ansatte i kommunerne for Sundhedskartellet's område.

En tjenstemands pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenstemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet. Dvs. den lønramme, der gjaldt pr. den 31. marts 1998. Hvis tjenstemanden på et tidspunkt i perioden 1. april 1998 til 1. januar 2006 er blevet indplaceret på et højere løntrin end sluttrin i den hidtidige lønramme, beregnes pensionen dog som minimum efter dette løntrin på pensioneringstidspunktet.

### 3. Pension af lokalt aftalte tillæg

Tillæg aftales lokalt og ydes som pensionsgivende tillæg.

Lokalt aftalte tillæg gøres pensionsgivende efter en af følgende 2 muligheder:

- Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenstemandens pension således, at tjenstemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin på den løntrinsskala, som gælder på KTO-området inklusive tillæg, eller
- der oprettes en supplerende pensionsordning af lokalt aftalte tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 4.300 kr. årligt (1/1 2006-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 4.300 kr. (1/1 2006-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

Tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 1. april 2002 til den 31. maj 2002 er pensionsgivende. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

Pensionsbidragene fastsættes og beregnes som anført i overenskomstens § 8.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til hhv. Pensionskassen for Sygeplejersker eller Pensionskassen for Sundhedsfaglige, jf. overenskomstens § 8 eller til PKA+. Den pågældende skal give skriftlig oplysning til ansættelsesmyndigheden om, til hvilken af de 2 pensionskasser, pensionsbidragene skal indbetales.

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenstemandspension for Sundhedskartellet's område gælder.



**Bemærkning:**

Adressen til PKA+ er:

Pensionskassernes Administration, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.72.

4. **[O.11]** *Fritvalg*

Med virkning fra 1. januar 2012 ydes et tillæg til den enkelte tjenestemand svarende til 0,34% af følgende lønde: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende tillæg. Dog indgår særydelser ikke, selvom særydelser er pensionsgivende med 2%.

Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf. Fritvalgstillægget er særlig løndel, der ikke indgår ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.

Den ansatte kan vælge at indbetale tillægget til en supplerende pensionsordning, jf. pkt. 5.

Ansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker fritvalgstillæg eller ekstra pensionsbidrag.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Ansatte, som ønsker at tilkendegive et valg, eller senere ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkommende 1. januar. **[O.11]**

5. *Supplerende pension*

**[O.11]** Såfremt der oprettes en supplerende pensionsordning oprettes denne i PKA.

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

**Bemærkning:**

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.72.

For pensionsgivende tillæg indbetales der supplerende pension. Pensionsbidraget udgør for tjenestemænd, der er sygeplejerskeuddannede 13,25% og for tjenestemænd, der er økonomauddannede 13,05% (pr. 1. januar 2012: 13,40%).

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 oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen.
- b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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. **[O.11]**

#### 6. Pension af lønændringer

Under henvisning til bilag 7 til Aftale pr. 1. april 2011 om lønninger for ansatte inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde er det aftalt, at lønændringerne i bilag 5 §§ 7-10 er pensionsgivende i tjenestemandslønssystemets forstand.

##### **Bemærkning:**

Den økonomiske konsekvens af lønændringen udregnes for den enkelte tjenestemand. Beløbet omskrives til et årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) afrundet til nærmeste hele krone og indregnes ved pensionering i tjenestemandspensionen efter reglerne i bilag 7 til Aftale pr. 1. april 2011 om lønninger for ansatte inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde.

#### 7. Overgang til den nye lønskala pr. 1. januar 2006

Tjenestemænd, der ved lokal aftale er indplaceret på et højere løntrin, end det fremgår af 2002-overenskomsten, indplaceres i det nye lønsystem efter bestemmelserne i § 4. Det vil sige, at tjenestemandsansatte indplaceres på et løntrin i den nye lønskala i forhold til sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen samt ydes et tillæg ("indplaceringstillæg"), der udgør forskellen mellem hidtidige løn inklusive lokalt aftalte tillæg/trin og den overenskomstfastsatte løn. Tilsvarende gælder ansatte, som i medfør af overgangsordninger mv. er indplaceret på højere løntrin. Der kan evt. være adgang til modregning i de lokalt aftalte trin/tillæg.

Heraf følger, at løn givet som trin omregnes til tillæg. Ved pensionering bevarer tjenestemandsansatte dog retten til pension efter det hidtidige løntrin efter tjenestemandslønssystemet. For at undgå dobbelt pensionseffekt er det kun den del af "indplaceringstillægget", der overstiger den hidtidige løntrinfløn, som bliver pensionsgivende, mens resten af "indplaceringstillægget" bliver ikke-pensionsgivende.

##### *Eksempel:*

En sygeplejerske, som i henhold til overenskomsten er indplaceret på løntrin 31 (over 8 års anciennitet), er i medfør af lokal aftale indplaceret på løntrin 35. Hun indplaceres pr. den 1. januar 2006 på løntrin 6 i den nye lønskala. Hvis den ansatte var overenskomstansat, skulle der endvidere ydes et pensionsgivende tillæg, beregnet som forskellen mellem løntrin 35 og løntrin 31, inklusive områdetillæg, pr. den 31. december 2005. Hvis den ansatte er tjenestemand, er den del af tillægget, der udgør forskellen mellem løntrin 35 og nyt løntrin 6, ikke pensionsgivende, mens resten af tillægget er pensionsgivende.

#### 8. Lønjusteringsaftalen

Der henvises i øvrigt til tjenestemandsbestemmelserne i aftale pr. den 1. april 2011 om lønninger for ansatte inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde

#### 9. Pensionsoversigt

Det henstilles til kommunerne, at en tjenestemand ved henvendelse til kommunen med et konkret ønske om en beregning/oversigt over sin tjenestemandspension, tilsendes relevante pensionsberegninger.

#### **Bilag 4 - Omlægning til nyt grundbeløb ved overgang til ny løn**

I forbindelse med ansattes overgang til den nye lønskala pr. 1. januar 2006, skal kvalifikationsløn og funktionsløn, der videreføres, reguleres og omregnes til nyt grundbeløb.

Tillæg forhøjes med 1,45% og udgør fremover nyt årligt grundbeløb (1/1 2006-niveau)

##### *Afrunding*

Ved omlægning til nyt årligt grundbeløb afrundes tillæg, som udgør 1.000 kr. og derover, til nærmeste hele 100,00 kr.

Ved omlægning til nyt årligt grundbeløb afrundes tillæg, som udgør mindre end 1.000 kr., til nærmeste hele krone.

##### *Omregning af trin til tillæg*

For ansatte skal løn, der er ydet som trin i tjenestemandslønssystemet ud over grundlønnen og centralt aftalt erfaringsbestemt kvalifikationsløn, omregnes til tillæg ved overgangen til den nye lønskala. Tillæggenes størrelse fastsættes for den enkelte ansatte i forhold til trinenes placering i tjenestemandslønssystemet (31/3 2005-niveau), inkl. områdetillæg.

##### *Eksempel:*

Hvis en ansat med grundløn = løntrin 23 har opnået 2 løntrin som lokalt aftalt kvalifikationsløn og 1 løntrin som lokalt aftalt funktionsløn, udgør kvalifikationstillægget (svarende til de 2 løntrin) forskellen mellem løntrin 23 og 25 (31/3 2005-niveau), og funktionstillægget (svarende til det ene løntrin) udgør forskellen mellem løntrin 25 og 26 (31/3 2005-niveau)

Når tillæggenes værdi i 31/3 2005-niveau er beregnet, forhøjes disse med 1,45% og omlægges svarende til principperne for tillæg, jf. ovenfor.

## **Bilag 5 - Særlige bestemmelser og overgangsbestemmelser**

### **Særlige bestemmelser for syge- og sundhedsplejersker**

#### **§ 1. Tjenestefrihed**

##### *Stk. 1*

Efter ansøgning kan der inden for hver 2-årig ansættelsesperiode gives tjenestefrihed med løn i 2 uger til en af overenskomstens parter anerkendt faglig dygtiggørelse i form af planlagt studieophold inden for syge- og sundhedspleje og til kursus. Kursusafgift og rejseudgift afholdes af kommunen.

##### **Bemærkning:**

Det anbefales at drøfte generelle og specifikke tiltag vedrørende efter- og videreuddannelse for syge- og sundhedsplejersker (uddannelsesplanlægning) med henblik på afdækning af behovet for at udbygge deres kvalifikationer.

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at syge- og sundhedsplejersker gennem videre- og efteruddannelse o.lign. efter kommunernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

#### **§ 2. Tjenestedragt**

##### *Stk. 1*

Hvis der er planlagt tjeneste i borgerens hjem i distriktet, stilles der desuden overtøj til rådighed eller betales en kontant erstatning på 1.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Overtøj.

##### **Bemærkning:**

Overenskomstparterne forudsætter, at der ved tjeneste i distriktet normalt er behov for benyttelse af overtøj, uanset om transporten i distriktet foregår ved benyttelse af bil, cykel el.lign.

### **Overgangsbestemmelser**

#### **§ 3. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2006 for syge- og sundhedsplejersker**

##### *Stk. 1*

Syge- og sundhedsplejersker indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i overenskomstens § 4.

##### *Stk. 2*

For sygeplejersker gælder, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, bortset fra centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

*Stk. 3*

For sundhedsplejersker gælder, at det centralt aftalte tillæg til sundhedsplejersker på 14.500 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) bortfalder for de sundhedsplejersker, der oppebærer dette.

Endvidere bortfalder det centralt aftalte tillæg til sundhedsplejersker på 3.000 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) for de sundhedsplejersker, der oppebærer dette.

Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, bortset fra ovenstående tillæg og centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

*Stk. 4*

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb, jf. bilag 4 om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala. For tjenestemænd se bilag 3.

#### **§ 4. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2006 for ergoterapeuter og fysioterapeuter**

*Stk. 1*

Ergoterapeuter og fysioterapeuter/ansatte indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i overenskomstens § 4.

*Stk. 2*

Kliniske undervisere samt ergoterapeuter og fysioterapeuter, der pr. 31. marts 2006 er ansat i særlige advancementsstillinger og indplaceret på grundløn = løntrin 34 indplaceres på løntrin 7.

*Stk. 3*

For ergoterapeuter og fysioterapeuter, jf. stk. 1, gælder, at centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin bortfalder. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

*Stk. 4*

For kliniske undervisere samt ergoterapeuter og fysioterapeuter i særlige advancementsstillinger, jf. stk. 2, gælder, at alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

*Stk. 5*

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb, jf. bilag 4 om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala.

## **§ 5. Indplacering pr. 1. april 2006 for fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger)**

### *Stk. 1*

Fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger) indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i overenskomstens § 4.

### *Stk. 2*

For fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger) gælder, at alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

### *Stk. 3*

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb, jf. bilag 4 om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala.

## **§ 6. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2006 for økonomaer og ernæringsassistenter**

### *Stk. 1*

Ansatte indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i overenskomstens § 4

### *Stk. 2*

For økonomaer og kostfaglige eneansvarlige gælder, at alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

### *Stk. 3*

For ernæringsassistenter gælder, at centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin bortfalder. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

### *Stk. 4*

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb, jf. bilag 4 om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala.

## **§ 7. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2009 for syge- og sundhedsplejersker**

### *Stk. 1*

Pr. 1. april 2009 rykkes alle på grundløn = løntrin 6 til grundløn = løntrin 7.

Pr. 1. april 2009 rykkes alle på grundløn = løntrin 7 til grundløn = løntrin 8

Pr. 1. april 2009 oprykkes alle på grundløn = løntrin 8 til grundløn = løntrin 9.

*Stk. 2*

For sygeplejersker gælder, at lønændringerne pr. 1. april 2009 og 1. april 2010 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

## **§ 8. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2009 for ergoterapeuter og fysioterapeuter**

*Stk. 1*

Pr. 1. april 2009 rykkes alle på grundløn = løntrin 6 til grundløn = løntrin 7.

Pr. 1. april 2009 rykkes alle på grundløn = løntrin 7 til grundløn = løntrin 8.

Pr. 1. april 2009 oprykkes alle på grundløn = løntrin 8 til grundløn = løntrin 9.

*Stk. 2*

For ansatte gælder, at lønændringerne pr. 1. april 2009 og 1. april 2010 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

## **§ 9. Indplacering pr. 1. april 2009 for fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger)**

*Stk. 1*

Pr. 1. april 2009 rykkes alle fodterapeuter på grundløn = løntrin 2 til grundløn = løntrin 3.

Pr. 1. april 2009 rykkes alle psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger) med mindst 4 års beskæftigelse til løntrin 5.

*Stk. 2*

For ansatte gælder, at lønændringerne pr. 1. april 2009 og 1. april 2010 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

## **§ 10. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2009 for økonomaer og ernæringsassistenter**

*Stk. 1*

Økonomaer, der har mindre end 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 4. Økonomaer, der har 4 års sammenlagt beskæftigelse eller mere, indplaceres på løntrin 5.

Ernæringsassistenter, der har mindre end 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 1. Ernæringsassistenter, der har 7 års sam-

menlagt beskæftigelse eller mere på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 3.

#### *Stk. 2*

For ansatte gælder, at lønændringerne pr. 1. april 2009 og 1. april 2010 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

### **§ 11. Personlig løngaranti og lønordning for syge- og sundhedsplejersker.**

#### *Stk. 1*

Særligt for sygeplejersker:

- a) Sygeplejersker, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 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 sygeplejersker er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

- b) Sygeplejersker, som pr. 31. marts 2003 oppebar funktionsløn for funktion som gruppeleder eller andre mindre lederfunktioner, souschef/stedfortræder og/eller praktikvejleder, bevarer disse tillæg som en personlig ordning, så længe de pågældende varetager disse funktioner, eller der lokalt opnås enighed om andet.
- c) Sygeplejersker, som pr. 31. marts 2003 oppebar kvalifikationsløn på 6.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. 1. januar 2006 udgør tillægget 7.500 kr. årligt (1/1 2006-niveau) for erhvervet specialuddannelse indenfor områderne psykiatri, hygiejnesygepleje eller sundhedspleje, bevarer disse tillæg som en personlig ordning, så længe de er ansat i samme kommune.

Lønseddeltekst: Specialuddannelse.

- d) Sygeplejersker, som pr. 31. marts 2000 oppebar turnustillæg på 4.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. 1. januar 2006 udgør tillægget 4.800 kr. (1/1 2006-niveau), oppebærer fortsat tillægget som en personlig ordning, så længe de er ansat i samme stilling.

Lønseddeltekst: Turnustillæg.

- e) Sygeplejersker, der var aflønnet på løntrin 29 eller 30 pr. 30. september 1997, fik løntrin 31 eller 32 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998. Pr. 1. april 2003 fik disse en lønforbedring svarende til forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 31 enten som 1 løntrin eller som et tillæg.

Sygeplejersker, der fik løntrin 31 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et trin oppebærer pr. 1. januar 2006 værdien af dette trin svarende til forskellen mellem løntrin 31 og løntrin 32 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 4

Sygeplejersker, der fik løntrin 31 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et tillæg, oppebærer pr. 1. januar 2006 forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 31 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 4.



Sygeplejersker, der fik løntrin 32 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et trin oppebærer pr. 1. januar 2006 et tillæg svarende til forskellen mellem løntrin 31 og løntrin 33 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 4.

Sygeplejersker, der fik løntrin 32 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et tillæg, oppebærer pr. 1. januar 2006 forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 32 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 4.

### *Stk. 2*

Særligt for sundhedsplejersker:

- a) Sundhedsplejersker, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn 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 sygeplejersker er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

- b) Sundhedsplejersker, som pr. 31. marts 2003 oppebar funktionsløn for funktion som gruppeleder eller andre mindre lederfunktioner, souschef/stedfortræder og/eller praktikvejleder, bevarer disse tillæg som en personlig ordning, så længe de pågældende varetager disse funktioner, eller der lokalt opnås enighed om andet.
- c) Sundhedsplejersker, som pr. 31. marts 2003 oppebar kvalifikationsløn på 6.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. 1. januar 2006 udgør tillægget 7.500 kr. (1/1 2006-niveau) for erhvervet specialuddannelse indenfor områderne psykiatri og/eller hygiejnesygepleje, bevarer disse tillæg som en personlig ordning, så længe de er ansat i samme kommune.

Lønseddeltekst: Specialuddannelse.

- d) Sundhedsplejersker, der var aflønnet på løntrin 35 pr. 31. marts 2000 og som bevarede løntrin 35 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 2000. Pr. 1. april 2003 fik disse en lønforbedring svarende til forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 31 enten som 1 løntrin eller som et tillæg.

Sundhedsplejersker, der fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et trin oppebærer pr. 1. januar 2006 værdien af dette trin svarende til forskellen mellem løntrin 35 og løntrin 36 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 4.

Sundhedsplejersker, der fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et tillæg oppebærer pr. 1. januar 2006 forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 31 som et personligt tillæg.

### *Stk. 3*

Fælles bestemmelser:

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti eller den personlige ordning tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat hermed.

**Bemærkning:**

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

## **§ 12. Personlig løngaranti og lønordning for ergoterapeuter og fysioterapeuter**

*Stk. 1*

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 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 ergoterapeuter og fysioterapeuter 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 har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

**Bemærkning:**

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

*Stk. 2*

De pr. 31. marts 1998 ansatte ergoterapeuter og fysioterapeuter i særligt klassificerede stillinger fortsætter deres hidtidige lønforløb som en personlig ordning, indtil der lokalt indgås aftale om overgang til nye lønformer med decentralt aftalt indplacering på grundløn, hvortil der til den konkrete stillingsindehaver kan aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

*Stk. 3*

For ledende ergoterapeuter og ledende fysioterapeuter med indtil 4 underordnede der med virkning fra 1. april 2000 blev henført til basisoverenskomsten for ergoterapeuter og fysioterapeuter bevarer løntrin 31 som en personlig ordning så længe de pågældende er ansat i samme stilling, medmindre andet aftales lokalt.

**Bemærkning:**

Der henvises til Fællesoverenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. fra 1999, § 5, stk. 5.

*Stk. 4*

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, der var aflønnet på løntrin 28 eller 29 pr. 30. september 1997, fik løntrin 29 eller 30 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998. Pr. 1. april 2003 fik disse en lønforbedring svarende til forskellen mellem løntrin 28 + 1.700 kr. (31/3 2000-niveau) og løntrin 29 som et tillæg.

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, der fik løntrin 29 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998, oppebærer pr. 1. april 2006 forskellen mellem løntrin 28 + 1.700 kr. (31/3 2000-niveau) og løntrin 29 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 4.

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, der fik løntrin 30 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998, oppebærer pr. 1. april 2006 forskellen mellem løntrin 28 + 1.700 kr. (31/3 2000-niveau) og løntrin 30 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 4.

### **§ 13. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg for fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger)**

#### *Stk. 1*

Fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger), som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn (personlig løngaranti)

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger) 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 har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

#### **Bemærkning:**

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte medarbejder. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

#### *Stk. 2*

De pr. 31. marts 1998 ansatte psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger), der pr. 30. september 1997 var indplaceret på løntrin 18, 19 eller 20 og som pr. 1. april 1998 fik et ikke-pensionsgivende tillæg på 1.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. 1. april 2006 udgør tillægget 1.500 kr. årligt (1/1 2006-niveau) som en personlig ordning, ydes fortsat dette tillæg, så længe den pågældende er ansat i samme stilling i samme kommune.

De pr. 31. marts 1998 ansatte psykomotoriske terapeuter (tidligere afspændingspædagoger) i konsulentstillinger, der pr. 30. september 1997 var indplaceret på løntrin 18, 19, 20, 21 eller 22 og som pr. 1. april 1998 fik et ikke-pensionsgivende tillæg på nu 1.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. 1. april 2006 udgør tillægget 1.500 kr. årligt (1/1 2006-niveau) som en personlig ordning, bevarer fortsat dette tillæg, så længe de er ansat i samme stilling i samme kommune.

### **§ 14. Personlig løngaranti og lønordning for økonomaer og ernæringsassistenter**

#### *Stk. 1*

Økonomaer, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Ernæringsassistenter, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede 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).

De personlige løngarantier gælder, så længe de pågældende 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 har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

**Bemærkning:**

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

*Stk. 2*

Ernæringsassistenter, som ved overgang til Ny Løn fik et ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 3.000 kr. (31/3 2000-niveau), ydes fortsat dette tillæg, så længe den pågældende er ansat i samme stilling i samme kommune.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

*Stk. 3*

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende ansatte.

*Stk. 4 Fælles bestemmelser*

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løn tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

**Bemærkning:**

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokal lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokal aftales ordlyd.