

Overenskomst for ergoterapeuter og fysioterapeuter

KL

Danske Fysioterapeuter

Ergoterapeutforeningen

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn.....	5
§ 4. Lønskala og løntrin	5
§ 5. Tillæg.....	6
§ 6. Indplacering og overgangsregler pr. 1. april 2006	7
§ 6A. Indplacering 1. april 2009.....	8
§ 7. Personlig løngaranti og lønordninger.....	8
§ 8. Funktionærlov	9
§ 9. Pension	9
§ 10. ATP	10
§ 11. Arbejdstid.....	10
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag	11
§ 13. Tjenestefrihed	12
§ 14. Udgifter ved tjenesterejser.....	12
§ 15. Tjenestedragt	12
§ 16. Opsigelse	13
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	14
§17A. Supplerende ansættelsesvilkår.....	15
Kapitel 3. Timelønnede.....	15
§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling	15
§ 19. Pension	16
§ 20. Opsigelse	16
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede	16
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	17
§ 22. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	17
Protokollat 1 – Særregler for ergoterapeuter og fysioterapeuter ansat i Københavns Frederiksberg Kommuner.	18
§ 1. Område	18
§ 2. Indplacering.....	18
§ 3. Tjenestefrihed.....	18
§ 4. Transport.....	18
Bilag 1 - Stillingskategorier, uddannelser mv.	20
Bilag 2 - Omlægning til nyt grundbeløb ved overgang til ny lønskala	21
Protokollat 2 - Statsautoriserede fodterapeuter og afspændingspædagoger	22
§ 1. Hvem er omfattet	22
§ 2. Lønskala og løntrin	22

§ 3. Tillæg.....	23
§ 4. Indplacering pr. 1. april 2006.....	24
§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2009.....	24
§ 5. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg.....	24
§ 6. Funktionærlov.....	25
§ 7. Pension.....	25
§ 8. Øvrige ansættelsesvilkår - månedslønnede og timelønnede.....	26
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse af protokollatet.....	26

Bilag 1 til protokollat 2 - Uddannelser.....28

**Protokollat 3 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011.
.....29**

Kapitel 1. Personafgrænsning29

§ 1. Hvem er omfattet.....	29
§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder.....	29

Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....30

§ 3. Løn- og pensionsvilkår.....	30
§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....	32
§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb.....	32
§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden overenskomstperiodens udløb.....	33

Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb.....33

§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb.....	33
§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb.....	33
§ 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring.....	34
§ 10. Ikrafttræden og ophør.....	34

Protokollat 4 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder35

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter ergoterapeuter eller fysioterapeuter, som er ansat:

1. i 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 selvstyre-havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selv-vejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkå-rene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. Ændringen medfører ikke en udvidelse eller en indskrænkning af overenskomsternes dækningsom-råde i forhold til hidtidig forståelse.

Ansatte i Københavns og Frederiksberg Kommuner er omfattet af denne overenskomst og de særregler, der fremgår af protokollat 1.

Uddybning af de ovennævnte stillingskategorier, uddannelser mv. kan ses i bi-lag 1 til overenskomsten.

§ 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 2008 til og med 1. december 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 16. februa-r 2009.

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 2008 til og med 30. november 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 15. fe-bruar 2009.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 3 elementer:

1. Løntrin, jf. § 4
2. Tillæg, jf. § 5
3. Resultatløn, jf. § 2 i Aftale om lokal løndannelse.

Stk. 2

Ergoterapeuter og fysioterapeuter er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

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

[O.08]Pr. 1. april 2010 er afsat 1,25% af lønsummen excl. særydelser til lokal løndannelse.**[O.08]**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.04.

Aftalen om udmøntningsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.30.

Aftale om gennemsnitsløngaranti 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 indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 4. Lønskala og løntrin

Stk. 1

[O.08]Ergoterapeuter og fysioterapeuter indplaceres i nedenstående lønskala i forhold til deres beskæftigelsesanciennitet, jf. stk. 3 eller som kliniske undervisere, jf. stk. 4.

Løntrin	Årlig grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau) kr. 1. april 2008 - 30. marts 2009	Årligt grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau) kr. 1. april 2009
---------	---	---

1	219.000	219.000
2	223.500	223.500
3	232.600	234.600
4	243.700	243.700
5	251.500	251.500
6	279.400	279.400
7	290.500	290.500
8	301.100	301.100
9		311.700[O.08]

Stk. 2

Til lønnen efter stk. 1 ydes nedenstående årlige områdetillæg, idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansatte arbejder. Tillæggene er ikke-pensionsgivende og uregulerede. Bestemmelserne om områdetillæg er reguleret i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte inden for Sundhedskartellets område.

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
[O.08]9	0	1.306	2.211	3.517	4.423.[O.08]

Stk. 3

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, der har mindre end 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 4. Ergoterapeuter og fysioterapeuter, der har 4 års sammenlagt beskæftigelse eller mere, indplaceres på løntrin 6 [O.08](pr. 1. april 2009 løntrin 7) [O.08].

Stk. 4

Kliniske undervisere indplaceres på løntrin 7 [O.08](pr. 1. april 2009 løntrin 8) [O.08].

Bemærkning til stk. 3 og 4:

Der kan lokalt aftales 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

[O.08] Med virkning fra den 1. april 2010 ydes til ergoterapeuter og fysioterapeuter med mindre end 4 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (1/1 2006-niveau) [O.08].

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 6 og løntrin 7 [O.08] Med virkning fra den 1. april 2009, 7 og løntrin 8 [O.08].

Stk. 4

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

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. Indplacering og overgangsregler pr. 1. april 2006

Stk. 1

Ergoterapeuter og fysioterapeuter indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i § 4, stk. 3.

Bemærkning:

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

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 2 om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala.

§ 6A. Indplacering 1. april 2009

Stk. 1

1. [O.08] Pr. 1. april 2009 rykkes alle på grundløn = løntrin 6 til grundløn = løntrin 7.
2. Pr. 1. april 2009 rykkes alle på grundløn = løntrin 7 til grundløn = løntrin 8.
3. Pr. 1. april 2009 oprykkes alle på grundløn = løntrin 8 til grundløn = løntrin 9. [O.08]

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.

§ 7. Personlig løngaranti og lønordninger

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 2.

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 2.

§ 8. Funktionærlov

For ergoterapeuter og fysioterapeuter gælder Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16. Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

§ 9. Pension

Stk. 1

For ergoterapeuter og fysioterapeuter oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16% **[O.08]** (pr. 1. april 2009: 16,95% for ergoterapeuter og 16,25% for fysioterapeuter) **[O.08]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

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. 3

Løntrin og tillæg er pensionsgivende.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Bemærkning:

Tillæg aftalt indtil 31. maj 2002 kan være aftalt som ikke-pensionsgivende, jf. § 5, stk. 3.

Stk. 4

[O.08] Med virkning fra den 1. april 2009 gøres særydelser 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. **[O.08]**

Stk. 5

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

Stk. 6

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter, PKA, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 10. ATP

1. For ergoterapeuter og fysioterapeuter under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	B-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	32,40 kr.	64,80 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	21,60 kr.	43,20 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	10,80 kr.	21,60 kr.

2. [O.08] Med virkning fra 1. januar 2010 forhøjes ATP-satserne til:

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. [O.08]

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1

Udgangspunktet er, at ergoterapeuter og fysioterapeuter selv tilrettelægger deres arbejdstid.

Såfremt den ansatte ikke selv tilrettelægger sin arbejdstid, finder Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, og sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. anvendelse.

Bemærkning:

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

Stk. 2

For ergoterapeuter og fysioterapeuter, 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:

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 arbejdstiden, 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.

§ 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 sygedag **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag) **[O.08]**, 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 vurderingen 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

Tjenestefriheden 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 1, § 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 (31/03 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.

Stk. 2

Ovenstående kan fraviges ved lokal aftale.

§ 16. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. 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 tilstede, medmindre dette 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 medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Denne underretning sendes til:

Ergoterapeutforeningen
Nørre Voldgade 90
1358 København K

eller

Danske Fysioterapeuter
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

[O.08] Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 udpeges af Danske Fysioterapeuter henholdsvis Ergoterapeutforeningen, 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. **[O.08]**

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 rimelig 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.

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger – se § 17A for supplerende bestemmelser **[O.08]**
4. **[O.08]** Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen **[O.08]**
5. Beskæftigelsesanciennitet
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)
7. Lønberegning/lønfradrag
8. Åremålsansættelse
11. **[O.08]** Gruppeliv **[O.08]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid
13. Decentrale arbejdstidsaftaler
14. Deltidsarbejde
15. **[O.08]** Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid **[O.08]**
16. Tidsbegrænset ansættelse
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid
18. Konvertering af ulempetillæg
19. Tele- og hjemmearbejde
20. **[O.08]** Ferie – se § 17A for supplerende bestemmelser **[O.08]**
21. **[O.08]** Barsel mv. **[O.08]**
22. Tjenestefrihed uden løn

23. [O.08]Seniorpolitik [O.08]
24. [O.08]Integrations- og oplæringsstillinger [O.08]
25. Befordringsgodtgørelse

Bemærkning:

Se protokollat 1, § 4 vedrørende København og Frederiksberg kommuner.

26. [O.08]Kompetenceudvikling [O.08]
27. Socialt kapitel
28. Virksomhedsoverenskomster
29. Retstvistaftalen
30. [O.08]Aftale om kontrolforanstaltninger [O.08]
31. [O.08]SU og tillidsrepræsentanter [O.08]
32. [O.08]MED og tillidsrepræsentanter [O.08]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. [O.08]Aftale om trivsel og sundhed [O.08]
35. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

Bemærkning:

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

§17A. Supplerende ansættelsesvilkår

1. [O.08]Lønninger

Satserne i § 15 og § 21, stk. 2 reguleres efter aftale om lønninger for ansatte i kommunerne indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstan-satte.

2. Ferie

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 1,5% (med virkning fra udbetalingen 1. april 2010 samlet 2,3%). [O.08]

Kapitel 3. Timelønnede

§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-7.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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”.

§ 19. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter, PKA, for

1. Ergoterapeuter og fysioterapeuter, 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. Ergoterapeuter og fysioterapeuter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere kommunal/amtskommunal / regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16% [O.08] (pr. 1. april 2009: 16,95% for ergoterapeuter og 16,25% for fysioterapeuter) [O.08] af de pensionsgivende løndele. 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 (Opsamlingsordningen) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 9, stk. 2 – 5.

§ 20. Opsigelse

Stk. 1

For ansatte, der har en ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, gælder § 16.

Stk. 2

For ansatte, der har en ugentlig arbejdstid på under 8 timer, er det gensidige opsigelsesvarsel fra dag til dag.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Stk. 1

Timelønnede ergoterapeuter og fysioterapeuter er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3 Løn

§ 10 ATP

§ 11 Arbejdstid

§ 14 Udgifter ved tjenesterejser

§ 17 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 2, 4, 5, 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21 og 25-35.

Stk. 2

For manglende tjenestedragt betales pr. time en godtgørelse på 1,33 kr. (31/3 2000-niveau).

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 22. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2008, 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 2011.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte for Sundhedskartelletts område, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 13. marts 2009

For

Michael Ziegler

Mik D. Jacobsen

For

Danske Fysioterapeuter

Johnny Kuhr

Jan Erik Rasmussen

For

Ergoterapeutforeningen

Gunnar Gamborg

Torben Weirauch

Protokollat 1 – Særregler for ergoterapeuter og fysioterapeuter ansat i Københavns Frederiksberg Kommuner.

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

§ 1. Område

Særregel der supplerer overenskomstens § 1.

Stk. 1

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

§ 2. Indplacering

Særregel der supplerer overenskomstens § 6, stk. 1.

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. Transport

Særregel der supplerer overenskomstens § 17, nr. 23.

Stk. 1

Såfremt det pålægges ergoterapeuter/fysioterapeuter at udføre tjeneste uden for institutionen, ydes der, såfremt det i denne forbindelse aftales, at eget transportmiddel benyttes, godtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 2

Ansatte, 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.

København, den 13. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Mik D. Jacobsen

For

Danske Fysioterapeuter

Johnny Kuhr

Jan Erik Rasmussen

For

Ergoterapeutforeningen

Gunnar Gamborg

Torben Weirauch

Bilag 1 - Stillingskategorier, uddannelser mv.

1. Ergoterapeuter

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen til ergoterapeut efter bekendtgørelse nr. 237 af 3. marts 2001 eller tidligere bekendtgørelser.

2. Fysioterapeuter

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen til fysioterapeut efter bekendtgørelse nr. 236 af 30. marts 2001 eller tidligere bekendtgørelser.

3. 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.

Bilag 2 - Omlægning til nyt grundbeløb ved overgang til ny lønskala

I forbindelse med ergoterapeuter og fysioterapeuters overgang til den nye lønskala, 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 ergoterapeuter og fysioterapeuter 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 24 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 24 og 26 (31/3 2005-niveau), og funktionstillægget (svarende til den ene løntrin) udgør forskellen mellem løntrin 26 og 27 (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.

Protokollat 2 - Statsautoriserede fodterapeuter og afspændingspædagoger

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter personer der ansættes som statsautoriserede fodterapeuter og afspændingspædagoger, som er ansat:

1. i 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, trafikelskaber, alle selvstyre- havne 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 ansættelsesvilkå- rene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Uddybning af de ovennævnte stillingskategorier kan ses i bilag 1 til protokolla- tet.

Stk. 2

Protokollatet omfatter ikke tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd

§ 2. Lønskala og løntrin

Stk. 1

[O.08]Fodterapeuter og afspændingspædagoger indplaceres i nedenstående lønskala, jf. stk. 3 og 4.

Løntrin	Årlig grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau) kr.	Årligt grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau) kr. 1. april 2009
1	219.000	219.000
2	223.500	223.500
3	232.600	234.600
4	243.700	243.700
5	251.500	251.500
6	279.400	279.400
7	290.500	290.500
8	301.100	301.100
9		311.700[O.08]

Stk. 2

Til lønnen efter stk. 1 ydes nedenstående årlige områdetillæg, idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansatte arbejder. Tillæggene er ikke-pensionsgivende og uregulerede. Bestemmelserne om områdetillæg er reguleret i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte inden for Sundhedskartellet's område.

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
[O.08]9	0	1.306	2.211	3.517	4.423 [O.08]

Stk. 3

Fodterapeuter indplaceres på løntrin 2 **[O.08]** (pr. 1. april 2009 løntrin 3). **[O.08]**

Stk. 4

Afspændingspædagoger, der har mindre end 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 4. **[O.08]** Pr. 1. april 2009. Afspændingspædagoger, der har 4 års sammenlagt beskæftigelse eller mere, indplaceres på løntrin 5. **[O.08]**

Bemærkning:

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

§ 3. Tillæg

Stk. 1

Tillæg ydes udover lønnen i § 2.

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

[O.08] Med virkning fra den 1. april 2010 ydes til fodterapeuter et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (1/1 2006-niveau). **[O.08]**

Stk. 3

[O.08] Med virkning fra den 1. april 2010 ydes til afspændingspædagoger med mindre end 4 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (1/1 2006-niveau). **[O.08]**

Stk. 4

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

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.

§ 4. Indplacering pr. 1. april 2006

Stk. 1

Fodterapeuter og afspændingspædagoger indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i § 2.

Stk. 2

For fodterapeuter og 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 2 om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala.

§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2009

Stk. 1

[O.08] Pr. 1. april 2009 rykkes alle fodterapeuter på grundløn = løntrin 2 til grundløn = løntrin 3.

Pr. 1. april 2009 rykkes alle afspændingspædagoger med mindst 4 års beskæftigelse til løntrin 5. [O.08]

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.

§ 5. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1

Fodterapeuter og 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 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 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 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.

§ 6. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. overenskomstens § 16. Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 7. Pension

Stk. 1

For månedslønnede fodterapeuter og afspændingspædagoger oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen i PFA-pension.

Bemærkning:

Bestemmelsen er gældende fra 1. januar 2006, jf. tillæg af 24. juni 2005 til overenskomsten af 16. december 2002.

Karenstiden for allerede ansatte bortfalder samtidig den 1. januar 2006.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 16% **[O.08]** (pr. 1. april 2009: 16,25%) **[O.08]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3

Kommunen opretter pensionsordning i PFA-pension for timelønnede fodterapeuter og afspændingspædagoger efter følgende bestemmelser:

1. Ansatte, 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.
2. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til stk. 1 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16% [O.08] (pr. 1. april 2009: 16,25%) [O.08] af de pensionsgivende løndele. 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 (opsamlingsordningen) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 4

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til PFA Pension, Marina Park, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø, månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5

I øvrigt gælder overenskomstens § 9, stk. 2 og 3.

§ 8. Øvrige ansættelsesvilkår - månedslønnede og timelønnede

Fodterapeuter og afspændingspædagoger omfattes af følgende bestemmelser i overenskomsten for ergoterapeuter og fysioterapeuter:

1.	§ 2	Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede
2.	§ 3	Løn
3.	§ 5	Tillæg
4.	§ 10	ATP
5.	§ 11	Arbejdstid
6.	§ 12	Barns 1. og 2. sygedag
7.	§ 13	Tjenestefrihed
8.	§ 14	Udgifter ved tjensterejser
9.	§ 15	Tjenestedragt
10.	§ 16	Opsigelse
11.	§ 17	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede
12.	§ 18	Løn, lønberegning og lønudbetaling
13.	§ 20	Opsigelse
14.	§ 21	Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede
15.	§ 1, 3 og 4	Protokollat 1, Særregler for ergoterapeuter og fysioterapeuter ansat i Københavns og Frederiksberg Kommuner.

Bemærkning til nr. 10:

Underretning efter stk. 3 sendes til Danske Fysioterapeuter.

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse af protokollatet

Stk. 1

Protokollatet er gældende fra 1. april 2008, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Protokollatet kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

Stk. 3

Indtil der indgås et nyt protokollat, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte for Sundhedskartelletts område, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 13. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Mik D. Jacobsen

For

Danske Fysioterapeuter

Johnny Kuhr

Jan Erik Rasmussen

Bilag 1 til protokollat 2 - Uddannelser

1. 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.

2. Afspændingspædagoger

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelse som 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

Protokollat 3 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011.

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter ansatte

- som pr. 1. januar 2009, 1. januar 2010 eller 1. januar 2011 overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service, og
- som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område af 16. februar 2009 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Kost & Ernæringsforbundet, Jordemoderforeningen, Farmakonomforeningen og Dansk Tandplejerforening (den regionale overenskomst), og
- som uanset regionalt overenskomsttilhørsforhold opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for ergoterapeuter og fysioterapeuter af 13. marts 2009 indgået mellem KL, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter (den kommunale overenskomst).

Bemærkning:

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgår til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen er omfattet af en overenskomst/aftale indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af denne aftale.

Stk. 2

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte ansatte.

§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder

De ansatte er fra overgangstidspunktet omfattet af den kommunale

- overenskomst for ergoterapeuter og fysioterapeuter af 13. marts 2009 indgået mellem KL, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter, medmindre andet følger af særvilkårene i §§ 3 og 4.

Bemærkning:

Forhandlings- og aftaleretten udøves af parterne i KL-overenskomsten.

Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1

Aflønning, indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniordage/-bonus for ergoterapeuter og fysioterapeuter sker efter bestemmelser svarende til den regionale overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område af 16. februar 2009 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Kost & Ernæringsforbundet, Jordemoderforeningen, Farmakonomforeningen og Dansk Tandplejerforening. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen, pensionsbidrag og seniordage/-bonus, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Bemærkning:

I relation til adgang til seniordage er de ansatte således ikke omfattet af pkt. 3 i protokollat mellem KL og Sundhedskartellet om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer samt evt. bestemmelser om supplerende seniordage i overenskomsten, men af de tilsvarende regler i den regionale overenskomst.

Stk. 2

Der kan aftales lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse, jf. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område af 19. marts 2009.

Stk. 3

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppen for Sundhedskartellet.

Bemærkning:

Der er for overenskomstperioden 2008-2011 ikke afsat lige mange midler til lokal løndannelse i regionerne og i kommunerne. For ergoterapeuter og fysioterapeuter er der således afsat følgende midler til lokal løndannelse i henholdsvis regionerne og kommunerne:

Udmøntningstidspunkt	Regionerne	Kommunerne
1.4.2009	0,80%	
1.4.2010	0,80%	1,25%

Det er ikke hensigten at stille medarbejderne ringere i lønudviklingen efter overgangen til en kommune. Kommunen forudsættes derfor i den lokale løndannelse for de overførte regionale medarbejdere at tage højde for, hvad der er afsat til lokal løndannelse på det regionale område, herunder om der er afsat nye midler til lokal løndannelse i 2009.

For 2010 omfattes overførte medarbejdere af udmøntningsgruppen for Sundhedskartellet's område. Medarbejderne indgår i kommunens opgørelse af den kommunale udmøntningsgaranti.

Udmøntningsgarantien opskrives med lønsummen (jf. principperne i bilag 1 til aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (Sundhedskartellet) for de overførte medarbejdere * den afsatte %-sats til lokal løndannelse på regionernes område.

Det indebærer, at der i kommunens beregning af udmøntningsgarantien skal foretages en manuel beregning, der tager højde for overførte medarbejdere på "kan-institutioner" pr. 1. januar 2009 og pr. 1. januar 2010, idet disse institutioner ikke indgår i det grundlag, som er beregnet af FLD.

Ansatte, der i medfør af § 5, stk. 1 og 2 har valgt, at særvilkårene bortfalder, indgår i beregningen med den kommunale procentsats aftalt til lokal løndannelse med virkning fra 1. januar 2009.

Kommunens beregningsgrundlag kan i henhold til § 4 i aftale om udmøntningsgaranti optages til forhandling.

I perioden indtil overenskomstperiodens udløb kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutyper eller lokale aftaler, som var gældende under ansættelse i regionen.

Med overenskomstperiodens udløb forstås, at den overenskomstperiode, inden for hvilken den aktuelle overgang sker, udløber. Det vil sige, at hvis overgangen fx sker pr. 1. januar 2009, gælder særvilkårene frem til og med den 31. marts 2011 – altså frem til udløbet af overenskomstperioden 2008-2011.

Særvilkår kan fx udspringe af forhåndsftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutyper eller retningslinjer om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratialeer.

Et tredje eksempel kan være aftaler om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutyper eller lokale aftaler m.m. kunne opsiges før overgangen til kommunen.

Dette gælder også åremålsftaler, generationsskifteftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter overenskomstperiodens udløb.

Stk. 4

Den ansatte er sikret hidtidig løn og bevarer sin løn inkl. de lønstigninger, der er aftalt i perioden indtil overenskomstperiodens udløb. De enkelte løndele er pensionsgivende i samme omfang som hidtil.

Bemærkning:

Løngarantien omfatter ændringer af lønning, som er begrundet i overførslen.

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg. Tidsbegrænsede tillæg mv. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

Stk. 5

Løngarantien, jf. stk. 4 sikrer ikke mod ændringer i lønnen som følge af:

1. Ændring i beskæftigelsesgraden
2. Nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg
3. Ændring af områdetillæg

Ændringer kan i disse tilfælde finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

Stk. 6

Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

De ansatte er omfattet af særvilkårene i stk. 2.

Stk. 2 – Arbejdstid

Regler der erstatter og supplerer § 11 i den kommunale overenskomst:

Særregler er oplistet i protokollat nr. 1 til arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. af 19. februar 2009.

§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan indtil 1 måned fra denne aftales underskrift vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 1. januar 2009. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af den kommunale overenskomst for ergoterapeuter og fysioterapeuter af 13. marts 2009 indgået mellem KL, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter.

Stk. 2

En tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan indtil 1 måned fra denne aftales underskrift vælge, at særvilkårene efter § 3 bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 1. januar 2009. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler, jf. dog § 4.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

Bestemmelserne gælder kun ansatte, som overgår 1. januar 2009. Ved overgang pr. en senere dato gælder stk. 3 og 4.

Stk. 3

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af den kommunale overenskomst for ergoterapeuter og fysioterapeuter af 13. marts 2009 indgået mellem KL, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter.

Stk. 4

En tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan vælge, at særvilkårene efter § 3 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler.

Bemærkning til stk. 1 - 4:

Kommunen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1-4. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuldt ud omfattet af den kommunale overenskomst for ergoterapeuter og fysioterapeuter af 13. marts 2009 indgået mellem KL, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter.

Bemærkning:

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

Stk. 2

Kommunen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 3 og 4 gælder indtil overenskomstperiodens udløb.

Bemærkning:

Ved indplacering i det kommunale lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb

§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

Efter overenskomstperiodens udløb indplaceres den ansatte lønmæssigt i den kommunale overenskomst for ergoterapeuter og fysioterapeuter af 13. marts 2009 indgået mellem KL, Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter.

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i den kommunale overenskomst er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres.

Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst i det omfang, tillægget udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende.

§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb

Kommunen kan efter overenskomstperiodens udløb med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

§ 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra overenskomstperiodens udløb og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Bemærkning:

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 10. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. januar 2009 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2011, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

§§ 7-9 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelserne kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 25. juni 2010

For

KL

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

Ergoterapeutforeningen

Lene Barslund

For

Danske Fysioterapeuter

Johnny Kuhr

Protokollat 4 – 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.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds-vurdering, 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 medarbejderes 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 træder i kraft ved udsendelsen.

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.

Tiltrådt:

Den 11. november 2010

For KL: Michael Ziegler / Lise Byrn-Kirketerp

For Ergoterapeutforeningen: Gunner Gamborg

Den 11. november 2010

For KL: Michael Ziegler / Mik D. Jacobsen

For Danske Fysioterapeuter: Johnny Kuhr / Hanne Aasted