

## **Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.**

KL

Dansk Sygeplejeråd

Ergoterapeutforeningen

Danske Fysioterapeuter

Kost & Ernæringsforbundet

Dansk Tandplejerforening

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Løn .....	5
§ 3. Lønskala og løntrin .....	6
§ 4. Grundløn .....	6
§ 5. Tillæg og løntrin.....	7
§ 6A. Indplacering pr. 1. april 2009.....	8
§ 6B. Kostfaglige ledere på egen sats, ansat før den 1. april 2009 .....	9
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg .....	9
§ 8. Funktionærlov.....	10
§ 9. Pension .....	10
§ 10. ATP .....	12
§ 11. Arbejdstid.....	13
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag.....	14
§ 13. Tjenestefrihed .....	14
§ 14. Koloniforhold .....	15
§ 15. Tjenestedragt.....	15
§ 16. Opsigelse .....	15
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår .....	17
§ 18. Ikrafttræden og opsigelse .....	18
<b>Protokollat 1 - Særlige fridage .....</b>	<b>20</b>
<b>Protokollat 2 – Særregler for ledere, der er uddannede sygeplejersker, ansat i Københavns Kommune .....</b>	<b>22</b>
§ 1. Område .....	22
§ 2. Tillæg.....	22
§ 3. Pension .....	23
§ 4. Tjenestefrihed .....	23
§ 5. Tjenestedragt.....	23
§ 6. Telefon.....	23
§ 7. Kost og ophold for ansatte ved plejehjem mv.....	23
<b>Protokollat 3 – Særregler for ledere, der er uddannede sygeplejersker, ansat i Frederiksberg Kommune .....</b>	<b>25</b>
§ 1. Grundløn .....	25
§ 2. Tillæg.....	25
§ 3. Pension .....	26
§ 4. Tjenestefrihed .....	26
§ 5. Tjenestedragt.....	26
§ 6. Telefon.....	26
<b>Protokollat 4 – Særregler for kostfaglige ledere ansat i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune. ....</b>	<b>28</b>
§ 1. Arbejdstid.....	28
§ 2. Tjenestedragt.....	28
<b>Protokollat 5 – Særregler for ledere, der er uddannede ergoterapeuter eller fysioterapeuter, ansat i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune .....</b>	<b>30</b>

§ 1. Tjenestefrihed .....	30
§ 2. Tjenestedragt.....	30
<b>Bilag 1 - Uddannelser og stillingskategorier .....</b>	<b>32</b>
<b>Bilag 2 - Udvalgte stillingsbetegnelser i 1999-overenskomsterne .....</b>	<b>33</b>
<b>Bilag 3 - Særligt om tjenestemænd.....</b>	<b>34</b>
<b>Bilag 4 - Vejledning om lønfastlæggelse .....</b>	<b>36</b>

## § 1. Hvem er omfattet

### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter sygeplejersker, sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, kostfaglige ledere (jf. bilag 1), [O.08] og tandplejere [O.08], der er ansat som faglig-administrative ledere:

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 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 Kommune er omfattet af denne overenskomst og de særregler, der fremgår af protokollat 2 for ledere, der er uddannede sygeplejersker, protokollat 4 for kostfaglige ledere og protokollat 5 for ledere, der er uddannede ergoterapeuter eller fysioterapeuter.

Ansatte i Frederiksberg Kommune er omfattet af denne overenskomst og de særregler, der fremgår af protokollat 3 for ledere, der er uddannede sygeplejersker, protokollat 4 for kostfaglige ledere og protokollat 5 for ledere, der er uddannede ergoterapeuter eller fysioterapeuter.

De nævnte lederstillinger forekommer primært inden for den enkelte kommunes ældre- og handicapområde samt syge- og sundhedsplejen. Derudover kan lederstillingerne forekomme inden for selvstændige kostproduktionsenheder, samt inden for kostproduktion på dag- og døgninstitutioner.

Placering af det faglige ledelsesansvar drøftes, hvis en af de lokale parter ønsker det. Nedlægges stillinger omfattet af denne overenskomst, hvor kommunen har placeret det sygeplejefaglige ledelsesansvar, orienteres den lokale DSR-kreds.

Ved ansættelse som administrativ leder i stillinger, som ikke er dækket af andre overenskomster/aftaler, finder overenskomsten anvendelse for de ansatte, der har en af de ovenfor nævnte uddannelser, se bilag 1.

I 1999-overenskomsten var angivet en række stillingsbetegnelser for stillinger, der var omfattet af overenskomsten, se bilag 2. Overenskomstens parter er i øvrigt enige om, at der lokalt ofte anvendes andre stillingsbetegnelser, hvorfor stillingsbetegnelserne ikke er gentaget i nærværende overenskomst.

### *Stk. 2*

Overenskomsten omfatter ikke personer, der

1. ansættes i administrative stillinger, der er dækket af andre overenskomster/aftaler,
2. ansættes i basisstillinger,
3. ansættes som tjenestemand, jf. dog bilag 3 til overenskomsten.

**Bemærkning:**

Lederstillinger efter denne overenskomst forudsættes ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse at indeholde nogle af følgende elementer:

Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for tjenestetilrettelæggelse og ressourcefordeling o.lign.

*Stk. 3*

Fleksible ordninger med fælles vagtordninger mv. mellem en eller flere kommuner og/eller en region kan etableres efter aftale mellem de involverede kommuner og/eller den involverede region og en eller flere af de undertegnede organisationer.

**Bemærkning:**

Etablering af fleksible vagtordninger kan tilsvarende ske mellem kommunale og selvejende institutioner/ordninger med hvem, der er indgået driftsoverenskomst.

**§ 2. Løn**

*Stk. 1*

Lønnen består af 3 elementer:

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

*Stk. 2*

Ledere er omfattet af :

1. Aftale om lokal løndannelse.
2. Aftale om gennemsnitslønsgaranti.

**Bemærkning:**

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

**[O.08]**Pr. 1. april 2009 er afsat 1,25% af lønsummen ex. særydelser til lokal løndannelse, og pr. 1. april 2010 er ligeledes afsat 1,25% til lokal løndannelse.**[O.08]**

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

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 for fuldtidsbeskæftigede.

**Bemærkning:**

Timer ud over den aftalte deltidsnorm noteres som merarbejde, idet bemærkes, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at udgøre 37 timer. I den forbindelse henvises til § 11 om arbejdstid og § 17, nr. 18.

*Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 5*

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”.

**§ 3. Lønskala og løntrin**

*Stk. 1*

[O.08] For ledere gælder nedenstående lønskala:

Trin	Årlig nettoløn (1/1-2006-niveau) kr. pr. 1. april 2008 til 31. marts 2009	Årlig nettoløn (1/1-2006-niveau) kr. pr. 1. april 2009
L 1	296.818	302.161
L 2	301.972	307.407
L 3	307.443	312.977
L 4	312.937	318.570
L 5	318.553	324.287
L 6	324.293	330.130
L 7	330.156	336.099
L 8	337.494	343.569
L 9	345.033	351.244
L 10	352.781	359.131
L 11	360.741	367.234
L 12	377.323	384.115
L 13	402.646	409.894
L 14	430.754	438.508
L 15	475.799	484.363
L 16	541.399	551.144[O.08]

*Stk. 2*

Til grundløn = 246.992 kr. (1/1 2006-niveau) og 263.733 kr. (1/1 2006-niveau) og løntrinene L1 – L6 i stk. 1 ydes nedenstående årlige områdetillæg, idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansatte arbejder.. Bestemmelserne om områdetillæg er reguleret i Aftale pr. den 1. april 2008 om lønninger til kommunalt ansatte inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde.

Områdetillæg	0	1	2	3	4
Løntrin	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.
246.992	0	3.899	6.598	10.499	13.198
263.733	0	3.303	5.589	8.891	11.178
L 1	0	1.826	3.089	4.914	6.177
L 2	0	1.560	2.642	4.202	5.282
L 3	0	1.306	2.211	3.517	4.423
L 4	0	1.006	1.702	2.708	3.405
L 5	0	688	1.165	1.853	2.330
L 6	0	353	598	950	1.195

**§ 4. Grundløn**

*Stk. 1*

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder.

*Stk. 2 Gælder i perioden den 1. april 2008 til 31. marts 2009:*

For ledere gælder følgende grundlønninger: L3, L5, L10, L12 og L14.

For kostfaglige ledere gælder desuden følgende grundlønninger: 246.992 kr. (Sats 1) (1/1 2006-niveau) og 263.733 kr. (Sats 2) (1/1 2006-niveau).

*Stk. 3 Gælder fra den 1. april 2009:*

**[O.08]** For ledere gælder følgende grundlønninger: L1, L2, L5, L6, L10, L12 og L14:

For ledere, der er sygeplejerskeuddannet, gælder følgende grundlønninger: L5, L6, L10, L12 og L14.

For ledere, der er ergoterapeutuddannet eller fysioterapeutuddannet, gælder følgende grundlønninger: L5, L6, L10, L12 og L14.

For kostfaglige ledere, der er økonoma-, PB i ernæring og sundhed, køkkenleder- eller ernæringsassistentuddannet, gælder følgende grundlønninger: L1, L5, L 6, L10, L12 og L14.

For ledere, der er tandplejeruddannet, gælder følgende grundlønninger: L2, L5, L6, L10, L12 og L14. **[O.08]**

#### **Bemærkning til stk. 2 og 3:**

Lederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde. Vejledning om lønfastlæggelse, se bilag 4.

Ved besættelse af lederstillinger skal lønnen så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Ved nybesættelse af lederstillinger efter 1. januar 2006 er det den pr. 1. januar 2006 fastsatte grundløn, der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselister i Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område.

Se protokollat 3, §1, vedrørende Frederiksberg Kommune.

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

**[O.08]** Egen sats 1 og 2 for kostfaglige ledere, jf. stk. 2, 2. pkt., udgår med virkning fra 1. april 2009, der henvises til § 6B. **[O.08]**

## **§ 5. Tillæg og løntrin**

*Stk. 1*

Lokalt kan der aftales lønforbedringer til ledere enten i form af tillæg eller trin på lønskalaen i § 3.

#### **Bemærkning:**

Se protokollat 2, § 2, vedrørende Københavns Kommune.

Se protokollat 3, § 2, vedrørende Frederiksberg Kommune.

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 3*

Tillæg og løntrin 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.

Vejledende kriterier for lønfastlæggelse, se bilag 4.

## **§ 6A. Indplacering pr. 1. april 2009**

*Stk. 1*

1. **[O.08]**Pr. 1. april 2009 rykkes alle på L5 uden fuldt gennemslag til L6.
2. Pr. 1. april 2009 rykkes alle på L3 uden fuldt gennemslag til L5.
3. Pr. 1. april 2009 rykkes alle på L1 uden fuldt gennemslag til L5.
4. Pr. 1. april 2009 rykkes kostfaglige ledere på sats 2 med egentlige ledelsesfunktioner til L1, jf. § 6B.**[O.08]**

*Stk. 2*

Indplacering på ny grundløn sker således, at for ledere, der har fået en lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grundløn, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages med indtil forskellen mellem hidtidig og ny grundløn, medmindre andet aftales lokalt.

*Stk. 3*

**[O.08]**Under henvisning til bilag 7 til Aftale pr. 1. april 2008 om lønninger for ansatte inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde er det aftalt, at lønændringerne i denne bestemmelses stk. 1 er pensionsgivende i tjenestemandslønssystemets forstand for ledende sygeplejersker og kostfaglige ledere, der er tjenestemænd.**[O.08]**

**Bemærkning:**

Lønforbedringen er aftalt ”uden gennemslag”. Det betyder, at der sker modregning i hidtil ydede løntillæg.

Der kan foretages modregning i udligningstillæg og lokalt aftalte tillæg.

Der kan ikke foretages modregning i overgangstrin/-tillæg og i centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn.

Opmærksomheden henledes på, at lønnen skal sammensættes på ny ved nævnte grundlønsændring. I den forbindelse skal det aftales i hvilke lønelementer, der skal ske modregning. Det forudsættes, at dette er afklaret, inden grundlønsforbedringen iværksættes.

[O.08] Opmærksomheden henledes ligeledes på, at lønnen efter modregning tillægges de stigninger, der fremkommer ved at Sundhedskartellet's lederskala reguleres. Der kan således ikke foretages modregning i de 1,8% som lederskalaen reguleres med pr. 1. april 2009, jf. Aftale pr. 1. april 2008 om lønninger til kommunalt ansatte inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde.

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 2008 om lønninger for ansatte indenfor Sundhedskartellet's forhandlingsområde.[O.08]

## **§ 6B. Kostfaglige ledere på egen sats, ansat før den 1. april 2009**

### *Stk. 1*

[O.08] Egen sats 1 og 2 for kostfaglige ledere, jf. § 4, stk. 2, andet pkt. udgår af lederoverenskomsten pr. 1. april 2009, og der foretages nedenstående deling af den samlede gruppe.

### *Stk. 2*

Kostfaglige ledere på egen sats 2 med egentlige ledelsesfunktioner indplaceres pr. 1. april 2009 på L1 uden fuldt gennemslag.

De kostfaglige ledere omfattes med virkning fra 1. april 2009 af § 11, stk. 1.

§ 11, stk. 2 udgår med virkning fra samme tidspunkt.

### *Stk. 3*

Kostfaglige ledere på egen sats 2 uden egentlige ledelsesfunktioner indplaceres pr. 1. april 2009 som en personlig ordning på basisoverenskomstens trin 5.

Løndifferencen fra trin 5 til lønnen ved overgangen (31. marts 2009) bevares som en personlig ordning, så længe den pågældende er ansat i samme stilling.

### *Stk. 4*

Kostfaglige ledere på egen sats 1 indplaceres pr. 1. april 2009 som en personlig ordning på basisoverenskomstens trin 4.

Løndifferencen fra trin 4 til lønnen ved overgangen (31. marts 2009) bevares som en personlig ordning, så længe den pågældende er ansat i samme stilling.

### *Stk. 5*

Kost- og Ernæringsforbundet kan anmode kommunen om en lokal forhandling, såfremt konkrete indplaceringer i henhold til stk. 3 ønskes drøftet.[O.08]

## **§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg**

### *Stk. 1*

Ledere, 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 er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

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

*Stk. 2*

Sygeplejerskeuddannede bestyrere/forstandere af plejehjem uden for integrerede ordninger, som pr. 31. marts 2003 oppebar dispositionstillæg for arbejde på lørdage og søndage samt forskudt, delt og ubestemt arbejdstid eller rådighedstillæg for deltagelse i rådighedstjeneste, bevarer disse tillæg som en personlig ordning, så længe de er ansat i samme stilling. Rådighedstillæg bortfalder som hidtil, hvis de pågældende ikke længere indgår i rådighedstjeneste.

**Bemærkning:**

Se protokollat 2, §2, vedrørende Københavns Kommune.

Se protokollat 3, §2, vedrørende Frederiksberg Kommune.

## **§ 8. Funktionærlov**

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

**Bemærkning:**

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

## **§ 9. Pension**

*Stk. 1*

Ledere omfattes af en af følgende pensionsordninger:

*A. Sygeplejersker*

For ledere, der er sygeplejerskeuddannet, oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Pensionskassen for Sygeplejersker.

For ledere, der er sygeplejerskeuddannet, med grundløn = L3 eller L5 **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: L5 eller L6) **[O.08]** udgør det samlede pensionsbidrag 13% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 13,28%) **[O.08]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

For ledere, der er sygeplejerskeuddannet, med grundløn = L10, L12 eller L14 udgør det samlede pensionsbidrag 16,3% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 16,58%) **[O.08]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Som en personlig ordning blev pensionsbidraget pr. 1. april 2003 forhøjet for ledere, der pr. 1. april 2003 blev indplaceret på grundløn = løntrin 40 (pr. 1. januar 2006 grundløn = L5), og som havde en pensionsordning på 15,79% til 16,3% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 16,58%) **[O.08]**. Denne højere pensionsordning opretholdes, så længe de pågældende er ansat i samme stilling.

**Bemærkning:**

Se protokollat 2, §3, vedrørende Københavns Kommune.

Se protokollat 3, §3, vedrørende Frederiksberg Kommune.

*B. Ergoterapeuter og fysioterapeuter*

For ledere, der er ergoterapeutuddannet eller fysioterapeutuddannet, oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 16,98%) **[O.08]** af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

*C. Økonomaer*

For ledere, der er økonomauddannet eller PB i ernæring og sundhed oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Pensionskassen for Kost & Ernæringsfaglige.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,8% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 13,28%) **[O.08]** af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Som en personlig ordning blev pensionsbidraget pr. 1. april 2003 forhøjet for ledere, der pr. 31. marts 2003 havde en pensionsordning på 15,79% til 16,3% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 16,58%) **[O.08]**. Denne højere pensionsordning opretholdes, så længe de pågældende er ansat i samme stilling.

*D. Køkkenledere og ernæringsassistenter*

Kommunen opretter pensionsordning i Pensionskassen for Kost & Ernæringsfaglige for:

1. 1. april 2008 – 31. marts 2009:

Kostfaglige ledere, der er køkkenlederuddannet eller ernæringsassistentuddannet, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

**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.

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregning af karenperioden.

2. **[O.08]** Fra den 1. april 2009:

Kostfaglige ledere, der er køkkenlederuddannet eller ernæringsassistentuddannet  
Det samlede pensionsbidrag udgør 13,28% **[O.08]** af de pensionsgivende løndele.  
Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

*E. **[O.08]** Ledende tandplejere*

- a) For ledere, der er tandplejeruddannet, oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Pensionskassen for PFA-pension.
- b) Det samlede pensionsbidrag udgør pensionsprocenten 12,8% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

*Ledende tandplejere pr. 1. april 2009*

- a) For ledere, der er tandplejeruddannet, oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Pensionskassen for PFA-pension.
- b) Det samlede pensionsbidrag udgør pensionsprocenten 14,08% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. **[O.08]**

*Fællesbestemmelser*

*Stk. 2*

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)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*

Grundløn, løntrin og tillæg er pensionsgivende.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis lokalt aftalt løn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis lokalt aftalt løn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg med den relevante procentsats, se stk. 1.

**Bemærkning:**

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

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til den relevante pensionsordning, se stk. 1, månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

**§ 10. ATP**

*Stk. 1*

1. For ledere, der er uddannet køkkenleder eller køkkenassistent/ernæringsassistent, og som er under 67 år, gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

2. **[O.08]** Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

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. <b>[O.08]</b>

*Stk. 2*

1. For ledere, der er uddannet sygeplejerske, ergoterapeut, fysioterapeut eller økonoma / PB i ernæring og sundhed, og som er 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.

*Stk. 3*

1. For ledere, der er uddannet tandplejer, og som er under 67 år, gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	C-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	48,90 kr.	97,80 kr.
> 78 timer og < 117 timer	32,60 kr.	65,20 kr.
> 39 timer og < 78 timer	16,30 kr.	32,60 kr. <b>[O.08]</b>

2. **[O.08]** Med virkning fra 1. januar 2009 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.

3. Med virkning fra 1. januar 2010 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	E-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	68,40 kr.	136,80 kr.
> 78 timer og < 117 timer	45,60 kr.	91,20 kr.
> 39 timer og < 78 timer	22,80 kr.	45,60 kr. <b>[O.08]</b>

## § 11. Arbejdstid

*Stk. 1*

Ledere er ansat uden højeste tjenestetid, se dog stk. 2.

**Bemærkning:**

Ledere har ansvaret for arbejdstilrettelæggelsen og må i fornødent omfang selv deltage i vagter uden særskilt betaling herfor. Der kan lokalt aftales funktions-

tillæg til ledere, der periodevis deltager i vagtarbejde og/eller arbejde uden for dagarbejdstiden.

Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder, se § 17, nr. 17.

Se protokollat 4 vedrørende Københavns og Frederiksberg Kommuner.

*Stk. 2, bortfalder pr. 1. april 2009, jf. § 6B*

Kostfaglige ledere med grundløn 246.992 kr. (1/1 2006-niveau) oppebærer arbejdstidsbestemte tillæg i henhold til Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

Hvis kostfaglige ledere med grundløn 246.992 kr. (1/1 2006-niveau) udfører tjeneste på de særlige fridage: 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag, oppebæres der arbejdstidsbestemte tillæg herfor i overensstemmelse med ovenstående aftale.

## **§ 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 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, § 4, vedrørende Københavns Kommune.

Se protokollat 3, § 4 vedrørende Frederiksberg Kommune.

Se protokollat 5, § 1 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

## § 14. Koloniophold

Ved frivillig deltagelse som ledsager i ferie- og højskoleophold m.v. gælder Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier for pædagogisk personale i døgninstitutioner.

### Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21.

## § 15. Tjenestedragt

Der ydes fri tjenestedragt til ledere ved kommunernes køkkenfunktioner.

I de tilfælde, hvor det i øvrigt pålægges en leder at anvende tjenestedragt, uden at den stilles til rådighed eller, hvor det af behandlingsmæssige årsager kræves, at der benyttes eget tøj i tjenesten, ydes godtgørelsen som for basispersonalet.

### Bemærkning:

I de situationer, hvor en leder deltager i egentligt sygeplejearbejde, stilles der altid fri tjenestedragt til rådighed eller ydes godtgørelse herfor.

Se protokollat 2, § 5, vedrørende Københavns Kommune.

Se protokollat 3, § 5 vedrørende Frederiksberg Kommune.

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

Se protokollat 5, § 2 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

## § 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 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 medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Underretningen sendes til en af de nævnte organisationer:

Dansk Sygeplejeråd  
Sankt Annæ Plads 30  
1250 København K

Ergoterapeutforeningen  
Nørre Voldgade 90  
1358 København K

Danske Fysioterapeuter  
Nørre Voldgade 90  
1358 København K

Kost & Ernæringsforbundet  
Nørre Voldgade 90  
1358 København K

Dansk Tandplejerforening  
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 Dansk Sygeplejeråd/Ergoterapeutforeningen/Danske Fysioterapeuter/Kost & Ernæringsforbundet/Dansk Tandplejerforening 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 af Dansk Sygeplejeråd/Ergoterapeutforeningen/Danske Fysioterapeuter/Kost & Ernæringsforbundet/Dansk Tandplejerforening, 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 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 fastlæggelse 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 fast-

sættes 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**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger **[O.08]**

Satserne i protokollat 2 § 5, protokollat 3 § 5, protokollat 4 § 2 og protokollat 5 § 2 reguleres efter aftale om lønninger for ansatte i kommunerne indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.
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
- Særlig feriegodtgørelse udgør 1,5% (med virkning fra udbetalingen 1. april 2010 samlet 2,3% **[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
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. **[O.08]**Sammenhængende personalepolitisk drøftelse**[O.08]**
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.

## **§ 18. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2008, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

*Stk. 3*

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte indenfor sundhedskartellet's forhandlingsområde, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 24. februar 2009

For

KL

Michael Zeigler

Mik D. Jacobsen

For

Dansk Sygeplejeråd

Connie Kruckow

Helle Warming

For

Kost & Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Charlotte Knudsen

For

Ergoterapeutforeningen

Gunnar Gamborg

Torben Weirauch

For

Danske Fysioterapeuter

Johnny Kuhr

Jan Erik Rasmussen

For

Dansk Tandplejerforening

Elisabeth Gregersen

Lisbeth Kruse Hansen

## Protokollat 1 - Særlige fridage

### § 1. Særlige fridage

*Stk. 1 Ledere, der er sygeplejerskeuddannet:*

For ledere, der er sygeplejerskeuddannet, gælder:

- Grundlovsdag fra kl. 12.00
- Nytårsaftensdag fra kl. 12.00 og
- Juleaftensdag fra dagtjenestens begyndelse

ligestilles med sønehelligdage.

*Stk. 2 Ledere, undtagen sygeplejerskeuddannede, i kommuner i det tidligere FKKÅ-område, Københavns og Frederiksberg kommuner:*

For ledere, undtagen sygeplejerskeuddannede, gælder:

- Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenstedage.
- 1. maj betragtes om en sønehelligdag.
- Grundlovsdag betragtes som sønehelligdag fra kl. 12.00.

#### **Bemærkning:**

Se protokollat 4 vedrørende kostfaglige ledere ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner.

*Stk. 3 Ledere, undtagen sygeplejerskeuddannede, i kommuner, der ikke er omfattet af stk. 2*

Ledere, undtagen sygeplejerskeuddannede, har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges,

- Juleaftensdag fra dagtjenestens påbegyndelse til kl. 24,
- 1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed.

København, den 24. februar 2009

For

KL

Micahel Zeigler

Mik D. Jacobsen

For

Dansk Sygeplejeråd

Connie Kruckow

Helle Warming

For

Kost & Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Charlotte Knudsen

For

Ergoterapeutforeningen

Gunnar Gamborg

Torben Weirauch

For

Danske Fysioterapeuter

Johnny Kuhr

Jan Erik Rasmussen

For

Dansk Tandplejerforening

Elisabeth Gregersen

Lisbeth Kruse Hansen

## **Protokollat 2 – Særregler for ledere, der er uddannede sygeplejersker, ansat i Københavns Kommune**

Protokollatet gælder alene for ledere, der er uddannede sygeplejersker. 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. Vedrørende overordnede sygeplejersker ved disse plejehjem, skal Dansk Sygeplejeråd (centralt) underrettes om oprettelse og nedlæggelse af ledende sygeplejerskestillinger.

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

### **§ 2. Tillæg**

Særregel der supplerer overenskomstens §5.

#### *Stk. 1*

Til sygeplejersker, der ansættes som bestyrer/forstander, ydes et tillæg på 25.600 kr. årligt (1/1 2006-niveau), for forskudt, delt og ubestemt arbejdstid og for forekommende deltagelse i rådighedstjeneste.

#### *Stk. 2*

Såfremt bestyreren/forstanderen bestrider rådighedstjenesten alene, udgør tillægget 44.900 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

#### *Stk. 3*

Tillæg efter stk. 1 eller stk. 2 ydes ikke, såfremt der til stillingen er knyttet et særligt tillæg på 35.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

#### **Bemærkning:**

Der kan ydes bestyrere/forstandere kompensation for merarbejde i henhold til aftale mellem Københavns Kommune og Københavnske Tjenestemænds Fællesudvalg.

Parterne er enige om, at såfremt en bestyrer/forstander - på grund af sygdom eller fravær af anden årsag hos andet personale, der har normaltjeneste om aftenen og natten - lejlighedsvis må deltage i tjeneste i aften- og natperioden, ydes der ingen særskilt betaling herfor, idet disse tjenester er forudsat dækket af dispositions- og rådighedstillægget.

Ovenstående gælder også for bestyrere/forstandere, som ikke oppebærer dispositions- og rådighedstillæg, men hvor der til stillingen er knyttet et særligt tillæg på 35.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau). Særligt tillæg ydes til bestyrere/forstandere ved psykiatriske plejehjem.

Ledere er ikke omfattet af overenskomstens § 7, stk. 2.

### § 3. Pension

Særregel der supplerer overenskomstens § 9, stk. 1, litra A.

Ledere, som er indplaceret på grundløn = L5 [O.08] (med virkning fra 1. april 2009: L6) [O.08] har en pensionsordning på 16,3% [O.08] (med virkning fra 1. april 2009: 16,58%) [O.08]

### § 4. 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.

### § 5. Tjenestedragt

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:

Årligt beløb (31/3 2000-niveau)	Kr.
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

### § 6. Telefon

Særregel der supplerer overenskomsten.

Ansatte ved plejehjem mv. kan efter kommunens bestemmelse tildeles bolig-tjenestetelefon i overensstemmelse med de til enhver tid for kommunens tjenestemænd fastsatte bestemmelser.

### § 7. Kost og ophold for ansatte ved plejehjem mv.

Særregel der supplerer overenskomsten.

#### Stk. 1

For ledere ansat ved plejehjem, rekreativshjem samt geriatriske centre uden for sygehusvæsenet beregnes fradrag for ophold med fuld forplejning indtil andet bliver fastsat, efter de for statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse.

Har den ansatte egentlig tjenestebolig, beregnes fradrag herfor, indtil andet bliver fastsat, efter de for statens tjenesteboliger gældende regler, medens fradrag for forplejning sker efter cirkulæret om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse.

*Stk. 2*

Når en ansat kun modtager kost i arbejdstiden, sker der fradrag for kost og bolig efter de til enhver tid af staten fastsatte regler.

*Stk. 3*

Under ferie tilkommer der den ansatte kostpenge i lige så lang tid, ferie varer. Kostpenge udbetales endvidere på fridage, hvor den pågældende ikke spiser på institutionen.

*Stk. 4*

Kostpenge udbetales endvidere, når en ansat er fraværende på rekreationsophold.

*Stk. 5*

Kostpengesatsen er, indtil andet bliver fastsat, den for statens tjenestemænd til enhver tid gældende.

København, den 24. februar 2009

For

KL

Michael Ziegler

Mik D. Jacobsen

For

Dansk Sygeplejeråd

Connie Kruckow

Helle Warming

## Protokollat 3 – Særregler for ledere, der er uddannede sygeplejersker, ansat i Frederiksberg Kommune

Protokollatet gælder alene for ledere, der er uddannede sygeplejersker. Protokollatets bestemmelser enten supplerer eller erstatter overenskomstens regler, hvilket er præciseret under de enkelte emner.

### § 1. Grundløn

Særregel der supplerer overenskomstens § 4, stk. 2 og § 6, stk. 3.

For ledere kan der lokalt aftales grundløn = løntrin 42. Ansatte, der har denne grundløn ved overgangen til den nye lønskala indplaceres på grundløn = L7.

### § 2. Tillæg

Særregel der supplerer overenskomstens § 5.

Dispositions- og rådighedstillæg til bestyrer/forstandere ved plejehjem og rekreationshjem.

Som godtgørelse for forskudt, delt og ubestemt arbejdstid ydes der til bestyrere / forstandere ved plejehjem og rekreationshjem, et dispositionstillæg på 6.400 årligt (1/1 2006-niveau).

#### Bemærkning:

Såfremt en bestyrer/forstander – på grund af sygdom eller andet fravær hos personalet, der har normaltjeneste om aftenen eller natten – lejlighedsvis må deltage i tjeneste i aften- og/eller natperioden, ydes der ingen særskilt betaling herfor, idet disse tjenester forudsættes dækket af dispositionstillæg.

Såfremt en sådan ekstratjeneste strækker sig udover, hvad der må betegnes som lejlighedsvis, vil den af bestyreren/forstanderen udførte mertjeneste være at opgøre efter principperne for merarbejde til tjenestemænd, for hvem der ikke gælder en højeste tjenestetid.

For deltagelse i rådighedstjeneste (vagt) ydes der bestyrere/forstandere ved plejehjem og rekreationshjem nedenstående årlige tillæg, som også dækker eventuelle opkald samt overarbejde under rådighedstjeneste.

A. Hvor bestyrere/forstandere alene bestrider rådighedsvagten:

			(1/1 2006-niveau)
1)	a)	Ved institutioner med 30 pladser	43.200
2)		Ved institutioner med færre end 30 pladser	33.400

B. Hvor bestyrere/forstandere og andet sygeplejerskepersonale deler

Rådighedstjenesten, gælder følgende:

1)			(1/1 2006-niveau)
	a)	Ved 2-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	33.400
	b)	Ved 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	29.100
	c)	Ved mere end 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	22.400
2)		Ved institutioner med færre end 30 pladser	
	a)	Ved 2-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	29.100
	b)	Ved 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	22.400
	c)	Ved mere end 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til	17.600

Hvor andet personale (sygeplejersker og ”plejehjemsassistenter”) er pålagt normaltjeneste under bestyrerens/forstanderens rådighedstjeneste (vagt) nedsættes de under A. anførte tillæg til henholdsvis 22.400 kr. (1/1 2006-niveau).

Tillæg ydes ikke bestyrere/forstandere ved institutioner, hvor sygeplejersker er pålagt at udføre funktioner som ansvarshavende i aften/nat- og/eller nattevagt.

**Bemærkning:**

Ledere er ikke omfattet af overenskomstens § 7, stk. 2.

### **§ 3. Pension**

Særregel der supplerer overenskomstens § 9, stk. 1, litra A.

Ledere, som er indplaceret på grundløn = L5 og L7 **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: L6 og L7) **[O.08]** har en pensionsordning på 16,3% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 16,58%. **[O.08]**)

### **§ 4. 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.

### **§ 5. Tjenestedragt**

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>Årligt 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

*Stk. 2*

Stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale.

### **§ 6. Telefon**

Særregel der supplerer overenskomsten.

Såfremt kommunalbestyrelsen bestemmer, at den ansatte skal have telefon i hjemmet, gælder de til enhver til for kommunens tjenestemænd fastsatte bestemmelser.

København, den 24. februar 2009

For

KL

Michael Ziegler

Mik D. Jacobsen

For

Dansk Sygeplejeråd

Connie Kruckow

Helle Warming

## **Protokollat 4 – Særregler for kostfaglige ledere ansat i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.**

Protokollatet gælder alene for kostfaglige ledere. Protokollatets bestemmelser erstatter overenskomstens § 11.

### **§ 1. Arbejdstid**

#### *Stk. 1*

Kostfaglige ledere er ansat uden højeste tjenestetid.

#### *Stk. 2*

Ansatte uden højeste tjenestetid er dog omfattet af følgende bestemmelser i Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.:

§ 5	Særlige fridage
§ 9	Inddragelse af fridøgn
§ 10	Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed
§ 12, stk. 1-3	Merarbejde, deltidsansatte
§ 15	Hviletid og fridøgn
§ 17	Frivilligt ekstraarbejde

#### **Bemærkning:**

Ansatte uden højeste tjenestetid er defineret som:

1. ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol
2. ansatte i lederstillinger

Timer ud over den aftalte deltidsnorm for ansatte uden højeste tjenestetid, noteres som merarbejde, idet bemærkes, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at udgøre 37 timer.

Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder, se § 17, nr. 16.

### **§ 2. Tjenestedragt**

#### *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>Årligt 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

#### *Stk. 2*

Stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale.

København, den 24. februar 2009

For

KL

Michael Ziegler  
Mik D. Jacobsen

For  
Kost & Ernæringsforbundet  
Ghita Parry  
Charlotte Knudsen

## **Protokollat 5 – Særregler for ledere, der er uddannede ergoterapeuter eller fysioterapeuter, ansat i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune**

Protokollatet gælder alene for ledere, der er uddannede ergoterapeuter eller fysioterapeuter. Protokollatets bestemmelser enten supplerer eller erstatter overenskomstens regler, hvilket er præciseret under de enkelte emner.

### **§ 1. 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.

### **§ 2. Tjenestedragt**

Særregel der erstatter overenskomstens §15.

#### *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:

<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

#### *Stk. 2*

Stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale.

København, den 24. februar 2009

For

KL

Michael Ziegler

Mik D. Jacobsen

For

Ergoterapeutforeningen

Gunnar Gamborg

Torben Weirauch

For  
Danske Fysioterapeuter  
Johnny Kuhr  
Jan Erik Rasmussen

## Bilag 1 - Uddannelser og stillingskategorier

### 1. *Sygeplejerske*

Herved forstås personer, der er uddannet sygeplejerske, og opfylder betingelserne til at opnå autorisation som sygeplejerske efter lov om autorisationer af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed, jf. lov nr. 451 af 22.05.2006.

### 2. *Ergoterapeut*

Herved forstås personer, der er uddannet ergoterapeut, og opfylder betingelserne til at opnå autorisation som ergoterapeut efter lov om autorisationer af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed, jf. lov nr. 451 af 22.05.2006.

### 3. *Fysioterapeut*

Herved forstås personer, der er uddannet fysioterapeut, og opfylder betingelserne til at opnå autorisation som fysioterapeut efter lov om autorisationer af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed, jf. lov nr. 451 af 22.05.2006.

### 4. *Kostfaglig leder*

Betegnelsen dækker ledere, der er uddannet økonoma, pb i ernæring og sundhed, køkkenleder eller køkkenassistent/ernæringsassistent, eller ledere som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af anden relevant faglig uddannelse anses som kvalificeret til ansættelse som kostfaglig leder.

#### a) *Økonoma*

Herved forstås personer, der

- er uddannet professionsbachelor i ernæring og sundhed, jf. bekendtgørelse nr. 221 af 20. marts 2006 eller
- 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 m.v.

#### b) *Køkkenleder*

Herved forstås personer, der

- er uddannet køkkenleder, jf. bekendtgørelse nr. 269 af 21. april 1995, bekendtgørelse nr. 295 af 9. maj 1989, cirkulære om uddannelse af køkkenledere af 4. januar 1983 eller tidligere cirkulærer

#### c) *Ernæringsassistent (tidligere køkkenassistent)*

Herved forstås personer, der

- er uddannet ernæringsassistent (tidligere køkkenassistent), jf. bekendtgørelse nr. 150 af 4. marts 2008 samt ændringsbekendtgørelse nr. 434 af 30. maj 2008, bekendtgørelse nr. 453 af 10. juni 2005, bekendtgørelse nr. 1038 af 21. november 2000, bekendtgørelse nr. 540 af 19. juni 1996 eller tidligere bekendtgørelser.

### 5. *Tandplejer*

Herved forstås personer, der

- er uddannet tandplejere, og opfylder betingelserne til at opnå autorisation som tandplejer efter lov om autorisationer af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed, jf. lov nr. 451 af 22.05.2006.

## Bilag 2 - Udvalgte stillingsbetegnelser i 1999-overenskomsterne

### Overenskomsten mellem KL og sundhedskartellets organisationer

Neden for er oplyst stillingsbetegnelser i 1999-overenskomsten, hvor stillingernes grundløn er højere end minimumsgrundlønnen for gruppen.

		<i>Pr. 1/1 2006</i>
1)	Integrerede ordninger:	
	Ledere	L 10
	Assisterende ledere	L 5
	Områdeledere	L 5
2)	Selvstændige hjemmesygeplejeordninger:	
	Ledere	L 5
3)	Selvstændige sundhedsplejeordninger:	
	Ledere	L 5
4)	Plejehjem uden for integrerede ordninger:	
	Ledere/forstandere:	
	v/plejehjem over 100 pladser	L 10

### Overenskomsten mellem Københavns Kommune og DSR

I Københavns Kommune udgør minimumsgrundlønnen for afdelingsledere L5.

## Bilag 3 - Særligt om tjenestemænd

### 1. Generelt

For ledere, som efter hidtil gældende bestemmelser har opnået tjenestemandstatus, finder reglerne i de kommunale tjenestemandregulativer/-vedtægter og pensionsregulativer/-vedtægter anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser fx vedrørende løndannelse mv. fortsat finder anvendelse med de af tjenestemandsansættelsen 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 Sundhedskartellets område.

En tjenestemandspension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet. Dvs. den lønramme, der gjaldt pr. den 31. marts 1998. Hvis tjenestemanden 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 tjenestemandens pension således, at tjenestemanden 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, stk. 2.

For ledende sygeplejersker indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidragene til enten Pensionskassen for Sygeplejersker eller til PKA+.

For ledende økonomer indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidragene til enten Pensionskassen for Kost & Ernæringsfaglige eller til PKA+.

Den pågældende skal give skriftlig oplysning til kommunen om, til hvilken af de 2 pensionskasser, pensionsbidragene skal indbetales.

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension for Sundhedskartellets 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. *Lønjusteringsaftalen*

Der henvises i øvrigt til tjenstemandsbestemmelserne i aftale pr. den 1. april 2008 om lønninger for ansatte inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde.

5. *Pensionsoversigt*

**[O.08]** 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. **[O.08]**

## Bilag 4 - Vejledning om lønfastlæggelse

Forskellige forhold kan tillægges betydning ved fastlæggelsen af aflønningen af en leder. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold og omfang i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af grundløn, indplacering på højere løntrin, tillæg og resultatløn aftales lokalt, derfor er nogle af de samme elementer beskrevet flere steder i det følgende.

I det følgende er givet eksempler på hvilke elementer, der kan indgå i lønfastlæggelsen.

### *Vejledning om indplacering på grundløn*

Der er i det følgende kun tale om eksempler, hvorfor de lokale parter kan lægge vægt på andre kriterier eller supplere med andre kriterier ved fastlæggelse af grundlønnen – fx kompleksiteten af de opgaver, der er tilknyttet stillingen.

Følgende kriterier vil kunne medføre en høj grundløn for den pågældende faggruppe:

- ansvar for formulering af strategier og politikker
- overordnet økonomisk ansvar, herunder udmelding af økonomiske rammer,
- overordnet ansvar for organisationsstruktur, klient-/brugerforløb og kvalitet.
- overordnet ansvar for det (sundheds-) faglige område

Følgende kriterier vil kunne medføre en grundløn på mellemniveau for den pågældende faggruppe:

- stillinger med ansvar for at omsætte strategier og politikker i handlingsanvisninger
- ansvar for overholdelse og udfyldelse af økonomiske rammer
- ansvar for strukturtilpasninger i forhold til fx klient-/brugerforløb og kvalitet

Følgende kriterier vil kunne medføre en grundløn på nederste niveau for den pågældende faggruppe:

- ansvar for den daglige ledelse af en enhed, herunder implementering af handlingsanvisningerne
- ansvar for at tilrettelægge arbejdet og sikre et godt arbejdsmiljø
- ansvar for kompetenceudvikling af underordnet personale[O.02]

### *Vejledende kriterier for løn begrundet i arbejds- og ansvarsområdet*

(Enkelte af nedenstående eksempler vil ikke være relevante for alle faggrupper):

- Organisatorisk placering
- Budgetansvar/driftsansvar/kompetence
- Stedfortræder/souscheffunktioner
- Antal underordnede/brugere
- Antal specialer/specialiseringsgrad
- Produktion/serviceydelser
- Komplekse ledelsesopgaver, eksempelvis ledelse af andre faggrupper, andre områder (fx rengøring, vaskeri, pedelfunktion, samt døgndækning)

- Tværfaglige lederteams
- Tværgående og koordinerende funktioner
- Geografi (antal institutioner, afstande mellem institutioner), herunder ansvar for mere end et køkken
- Konsulent- og specialistfunktion
- Brugerråd
- Selvstændig virksomhed
- Eksterne samarbejdsrelationer
- Visitation
- Undervisning og vejledning af andre faggrupper
- Formidlings/informationsopgaver
- Uddannelse af elever/studerende/ansatte i jobtræning
- Øvrige uddannelsesopgaver
- Udviklings- og forskningsopgaver
- Projektarbejde
- Evalueringsopgaver
- Udvalgs- og/eller forhandlingsopgaver
- Kvalitetssikring
- Funktioner omkring madudbringning og distribution
- Særlige servicefunktioner omkring brugernes individuelle behov (opsøgende arbejde i forhold til selvstændig vurdering af brugernes behov)
- Funktioner i forbindelse med indkøbsaftaler

*Vejledende kriterier for løn begrundet i kvalifikationer og kompetencer*

(Enkelte af nedenstående eksempler vil ikke være relevante for alle faggrupper):

- Videreuddannelse for fysio- og ergoterapeuter i Århus og for sygeplejersker på Danmarks Sygeplejerske Højskole
- Anden relevant efter- og videreuddannelse af betydning for arbejdet (kandidat, master, diplom, Ph.D, merkonomuddannelsen og fagspecifikke kurser)
- Tidligere beskæftigelse af betydning for arbejdet
- Turnus/rokering
- Ledelseserfaring
- Erfaring med projekter/forskning/specifikke arbejdsopgaver
- Lokalkendskab
- Øvrige personlige kvalifikationer (engagement, personlig flair/evner, kreativitet, gennemslagskraft, omstillingsparathed)
- Andre specifikke kvalifikationer (fx sprog, EDB)
- Evne til at videregive specialviden
- Kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen
- Fastholdelse og rekruttering