

## **Overenskomst for ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre**

KL

Ergoterapeutforeningen

Danske Fysioterapeuter

Jordemoderforeningen

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	3
§ 2. Løn .....	3
§ 3. Grundløn .....	4
§ 4. Tillæg og løntrin.....	5
§ 5. Resultatløn.....	6
§ 6. Lønftaler for ledere .....	6
§ 7. Funktionærlov.....	6
§ 8. Pension .....	7
§ 9. ATP .....	8
§ 10. Frit valg.....	8
§ 11. Arbejdstid.....	9
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag.....	9
§ 13. Tjenestefrihed .....	9
§ 14. Koloniophold .....	10
§ 15. Tjenestedragt.....	10
§ 16. Opsigelse .....	10
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår .....	12
§ 18. Ikrafttræden og opsigelse .....	12
<b>Protokollat 1 - Særlige fridage .....</b>	<b>14</b>
§ 1. Særlige fridage .....	14
<b>Protokollat 2 - Særregler for ledere, der er uddannede ergoterapeuter eller fysioterapeuter og ansat som leder i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune .....</b>	<b>15</b>
§ 1. Tjenestefrihed .....	15
§ 2. Tjenestedragt.....	15
<b>Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>17</b>
<b>Bilag A - Uddannelser og stillingskategorier .....</b>	<b>20</b>
<b>Bilag B - Vejledning om lønfastlæggelse .....</b>	<b>21</b>
<b>Bilag C - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b>	<b>23</b>

## § 1. Hvem er omfattet

### Stk. 1

Overenskomsten omfatter ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre, der er ansat som faglig-administrative ledere:

1. i KL's forhandlingsområde,
2. [O.21]i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller[O.21]
3. 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, trafikskaber, 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.

[O.21]KL meddeler Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemoderforeningen, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.[O.21]

Ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune er omfattet af denne overenskomst og de særregler, der fremgår af Protokollat 2 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. Placering af det faglige ledelsesansvar drøftes, hvis en af de lokale parter ønsker det.

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 A.

### Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke personer, der

1. ansættes i administrative stillinger, der er dækket af andre overenskomster/aftaler,
2. ansættes i basisstillinger,

### 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.

## § 2. Løn

### Stk. 1

Lønnen består af 3 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,
2. Tillæg og løntrin, jf. § 4,
3. Resultatløn, jf. § 5.

*Stk. 2*

Ledere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre (09.10).
2. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.31).
3. Aftale pr. 1. april 2021 om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

*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 Aftale om konvertering af ulempetillæg, jf. Bilag C (07.86).

*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. Grundløn

*Stk. 1*

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder. Lederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale.

For ledere gælder nedenstående lønskala:

<i>Trin</i>	<i>Årlig nettoløn (1/1 2006-niveau)</i>	<i>Årlig pensionsgivende løn (1/1 2006-niveau)</i>
L 5	324.287	324.287
L 6	330.130	330.130
L 7	336.099	336.099
L 8	343.569	343.569
L 9	351.244	351.244
L 10	359.131	359.131
L 11	367.234	367.234
L 12	384.115	384.115
L 13	409.894	409.894
L 14	438.508	448.850
L 15	484.363	497.402
L 16	551.144	566.488

**Bemærkning:**

På L14 – L16 er de pensionsgivende lønninger højere end nettolønningerne.

*Stk. 2*

Til løntrinene L5 og L6 i stk. 1 ydes nedenstående årlige, regulerede områdetillæg (1/1 2006-niveau). Områdetillægget ydes efter den kommune, hvor den ansatte arbejder.

Områdetillæg	0	1	2	3	4
Løntrin	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.
L 5	0	604	1.022	1.626	2.044
L 6	0	310	525	834	1.048

*Stk. 3*

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

For ledere, der er jordemoderuddannet, gælder følgende grundlønninger: L5, L6, L10, L12 eller L14

Lønseddeltekst: Grundløn

**Bemærkning til stk. 1 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 B.

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

#### **§ 4. Tillæg og løntrin**

*Stk. 1*

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

*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 løndelev, 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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Vejlendende kriterier for lønfastlæggelse, se Bilag B.

*Stk. 4*

Tillæg og indplacering på et højere løntrin end fastsat i overenskomsten kan enten være varig eller midlertidig.

## **§ 5. Resultatløn**

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

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

Resultatløn kan ydes som et engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales.

### **Bemærkning:**

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelsen af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

## **§ 6. Lønftaler for ledere**

*Stk. 1*

Ved nyansættelser og stillingsskift fastsættes lønnen, der knytter sig til stillingen, efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen.

*Stk. 2*

Forslag til aflønning, udover lønnen i stk. 1, forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og lederen.

Forslag sendes til organisationen i form af udkast til aftale.

Hvis organisationen ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig. Organisationens tilbagesender aftalen med underskrift.

### **Bemærkning:**

Ledere kan under forhandlingen efter stk. 2 vælge at lade sig bistå af organisationen. Forhandlinger vedrørende grupper af ledere føres med organisationen.

Lederens organisation kan anmode om en forhandling af lønforholdene.

Aftaleretten udøves af organisationen.

Der henvises i øvrigt til § 4, stk. 3 og § 5.

## **§ 7. Funktionærlov**

For ledere gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16 om opsigelse og § 17 om øvrige ansættelsesvilkår.

## § 8. Pension

### Stk. 1

For ansatte efter denne overenskomst oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Sundhedsfaglige med virkning fra ansættelsen.

### Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den ansatte i overensstemmelse med nedenstående:

Gruppe	Valg af pension jf. § 10	Valg af løntillæg jf. § 10
Ledere, der er ergoterapeutuddannet	18% [O.21](pr. 1. april 2022): 18,40%[O.21]	17,48% [O.21](pr. 1. april 2022): 17,88[O.21]
Ledere, der er fysioterapeutuddannet	17,98% [O.21](pr. 1. april 2022): 18,40[O.21]	17,46% [O.21](pr. 1. april 2022): 17,88[O.21]
Ledere, der er jordemoderuddannet	17% [O.21](pr. 1. april 2022): 18,40[O.21]	16,66% [O.21](pr. 1. april 2022): 17,88[O.21]

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

### Stk. 3

Grundløn, løntrin og tillæg, jf. §§ 3-5, er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 4, stk. 3.

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.

### Stk. 4

Bestemmelserne i § 8 om pension 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.

#### Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til ovenstående ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens bestemmelser, herunder pensionsbestemmelserne.

### Stk. 5

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

### Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pensionskassen for Sundhedsfaglige.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

#### *Stk. 7*

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

#### *Stk. 8*

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

#### *Stk. 9*

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

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages et lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (07.38).

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

### **§ 9. ATP**

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

### **§ 10. Frit valg**

#### *Stk. 1*

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger pensionsprocenten ved valg af løntillæg oplistet i § 8, stk. 2.

#### **Bemærkning:**

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende lønde – dog ikke særydelser. Udbetalingen er en særlig løndel, der ikke indgår ved beregning af eventuelt merarbejde.

#### *Stk. 2*

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.



c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

*Stk. 3*

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

*Stk. 4*

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

**Bemærkning:**

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

## § 11. Arbejdstid

Ledere er ansat uden højeste tjenestetid.

**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 (21.52) gælder, jf. Bilag C.

## § 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 og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

**Bemærkning:**

I vurdering af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

*Stk. 2*

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

## § 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, § 1, vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

## **§ 14. Koloniophold**

Ved frivillig deltagelse som ledsager i ferie- og højskoleophold mv. gælder Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier for pædagogisk personale i døgninstitutioner (64.21).

## **§ 15. Tjenestedragt**

I de tilfælde, hvor det 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, § 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. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

**Bemærkning:**

Underretningen til organisationen sker digitalt. Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Ergoterapeutforeningen  
CVR 19121119

Danske Fysioterapeuter  
CVR 59167111

Jordemoderforeningen  
CVR 30833813

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

Ergoterapeutforeningen	<a href="mailto:etf@etf.dk">etf@etf.dk</a>
Danske Fysioterapeuter	<a href="mailto:fysio@fysio.dk">fysio@fysio.dk</a>
Jordemoderforeningen	<a href="mailto:sek@jordemoderforeningen.dk">sek@jordemoderforeningen.dk</a>

*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/ansættelsesmyndighedens/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/hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Ergoterapeutforeningen/Danske Fysioterapeuter/Jordemoderforeningen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen/ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

*Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Ergoterapeutforeningen/Danske Fysioterapeuter/Jordemoderforeningen, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

*Stk. 7*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastlæggelse af en godtgørelse. Størrel-

sen 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.

*Stk. 8*

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

## **§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår**

*Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår*

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

*Stk. 2. Særlig feriegodtgørelse*

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,3%.

Særlig feriegodtgørelse udgør pr. 1. september 2020 samlet 2,3%. 1 procentpoint af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner.

*Stk. 3.*

Satserne i Protokollat 2, § 2 reguleres efter aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

*Stk. 4. Kombinationsansættelse*

Ledere, der er udannet fysioterapeuter, er omfattet af Rammeaftale om kombinationsansættelse af fysioterapeuter i regioner og kommuner (70.11).

*Stk. 5. Kompetencefond*

**[O.21]** De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

**Bemærkning:**

Aftalen indebærer, at ansatte med virkning fra 1. april 2022 kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Masteruddannelser (og moduler) kan der i perioden søges 50.000 kr. pr. år.

Der søges via [www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk). Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter eller Jordemoderforeningen. **[O.21]**

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

*Stk. 1.*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2.*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelsen skal ske skriftligt.

*Stk. 3.*

Indtil der indgås ny overenskomst, reguleres lønnen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 12. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Ergoterapeutforeningen

Tina Nør Langager

Dorthe Julie Kofoed

For

Danske Fysioterapeuter

Brian Errebo-Jensen

Nicolai Robinson

For

Jordemoderforeningen

Lis Munk

Klaus Groth- Andersen

## **Protokollat 1 - Særlige fridage**

### **§ 1. Særlige fridage**

*Stk. 1. Ledere i kommuner i det tidligere FKKÅ-område, Københavns og Frederiksberg kommuner:*

For ledere gælder:

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

*Stk. 2. Ledere i kommuner, der ikke er omfattet af stk. 1:*

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

- a) Juleaftensdag fra dagtjenestens påbegyndelse til kl. 24.
- b) 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 12. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Ergoterapeutforeningen

Tina Nør Langager

Dorthe Julie Kofoed

For

Danske Fysioterapeuter

Brian Errebo-Jensen

Nicolai Robinson

For

Jordemoderforeningen

Lis Munk

Klaus Groth- Andersen

## **Protokollat 2 - Særregler for ledere, der er uddannede ergoterapeuter eller fysioterapeuter og ansat som leder 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 bestemmelser.

### **§ 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 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>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

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

#### *Stk. 2*

Stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale.

København, den 12. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Ergoterapeutforeningen

Tina Nør Langager

Dorthe Julie Kofoed

For

Danske Fysioterapeuter

Brian Errebo-Jensen

Nicolai Robinson



### **Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

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

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

#### **Bemærkning:**

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching – hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. 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 jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 12. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Ergoterapeutforeningen

Tina Nør Langager

Dorthe Julie Kofoed

For

Danske Fysioterapeuter

Brian Errebo-Jensen

Nicolai Robinson

For

Jordemoderforeningen

Lis Munk

Klaus Groth- Andersen

## **Bilag A - Uddannelser og stillingskategorier**

### *1. Ergoterapeut*

Herved forstås personer, der er uddannet ergoterapeut efter bekendtgørelse nr. 501 af 30. maj 2016 eller tidligere bekendtgørelser.

### *2. Fysioterapeut*

Herved forstås personer, der er uddannet fysioterapeut efter bekendtgørelse nr. 503 af 30. maj 2016 eller tidligere bekendtgørelser.

### *5. Jordemoder*

Herved forstås personer, der er uddannet jordemoder efter bekendtgørelse nr. 700 af 8. juni 2016.

## Bilag B - 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

### *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/souschef-funktioner
- 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)
- 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
- 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):

- Relevant efter- og videreuddannelse af betydning for arbejdet (master, diplom, Ph.D, merkonomuddannelsen og fagspecifikke kurser)
- Tidligere beskæftigelse af betydning for arbejdet
- Turnus/rotering
- 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

## Bilag C - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (07.32)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (07.38)	Ja
7	Rammeaftale om åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (07.77)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (07.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (07.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (07.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (07.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetilæg (07.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
21	Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (05.15)	Ja
22	Seniorpolitik (05.21)	Ja
23	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
24	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja
25	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
26	Socialt kapitel (05.41)	Ja
27	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
28	Retstviftaftalen (05.61)	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
30	SU og tillidsrepræsentanter (08.80)	Ja
31	Medindflydelse og medbestemmelse (05.86)	Ja
32	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
33	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja