

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

KL

Dansk Sygeplejeråd

Kost og Ernæringsforbundet

Danske Tandplejere

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Løn	4
§ 3. Lønskala og løntrin	5
§ 4. Grundløn.....	5
§ 5. Tillæg og løntrin.....	6
§ 6. Resultatløn.....	7
§ 7. Lønftaler for ledere	7
§ 8. Funktionærlov.....	8
§ 9. Pension	8
§ 10. ATP	10
§ 11. Frit valg.....	10
§ 12. Arbejdstid.....	11
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag.....	11
§ 14. Tjenestefrihed	12
§ 15. Koloniforhold	12
§ 16. Tjenestedragt.....	12
§ 17. Opsigelse	12
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår	14
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	15
Protokollat 1 - Særlige fridage	16
§ 1. Særlige fridage	16
Protokollat 2 - Særregler for ledere, der er uddannede sygeplejersker, ansat i Københavns Kommune eller Frederiksberg Kommune	17
§ 1. Tillæg for ledere ansat i Københavns Kommune.....	17
§ 2. Tillæg for ledere ansat i Frederiksberg Kommune	17
§ 3. Tjenestedragt.....	18
Protokollat 3 - Særregler for kostfaglige ledere ansat i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune	20
§ 1. Arbejdstid.....	20
§ 2. Tjenestedragt.....	20
Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	22
Protokollat 5 - Personlig løngaranti og overgangstrin/tillæg	25
§ 1. 25	
Bilag A - Uddannelser og stillingskategorier	26
Bilag B - Særligt om tjenestemænd.....	27
Bilag C - Vejledning om lønfastlæggelse	30
Bilag D - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	32

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

1. Syge- og sundhedsplejersker,
 2. Kost- og ernæringsfaglige ledere,
 3. Tandplejere,
 4. Psykomotoriske terapeuter,
- der er ansat som faglig-administrative ledere.

Bemærkning:

Se i øvrigt Bilag A om uddannelser og stillingskategorier.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter de i stk. 1 nævnte personer, som er ansat:

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
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, trafikselskaber, alle selvstyre-havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler Sundhedskartellet, 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.

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 sygeplejersker og Protokollat 3 for kostfaglige ledere.

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 A.

Stk. 3

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 B 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.

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 3 elementer:

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

Stk. 2

Ledere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (09.04).
2. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.31).
3. Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

Bemærkning:

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

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 § 12 om arbejdstid og Aftale om konvertering af ulempetillæg, jf. Bilag D (07.86).

Stk. 4

Lønnen udbetales månedvis 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

For ledere gælder nedenstående lønskala:

Trin	Årlig nettoløn (1/1 2006-niveau)	Årlig pensionsgivende løn (1/1 2006-niveau)
L 1	302.161	302.161
L 2	307.407	307.407
L 3	312.977	312.977
L 4	318.570	318.570
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 L1 – 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 1	0	1.602	2.710	4.312	5.420
L 2	0	1.369	2.318	3.687	4.634
L 3	0	1.146	1.940	3.086	3.881
L 4	0	883	1.493	2.376	2.988
L 5	0	604	1.022	1.626	2.044
L 6	0	310	525	834	1.048

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

For ledere, der er sygeplejerskeuddannet, gælder følgende grundlønninger:

L5, L6, L10, L12 eller L14.

[O.24](Fra 1. april 2024 til og med 31. marts 2025): Til ledere, der sygeplejerskeuddannet, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 4.577 kr. (1/1 2006-niveau).

(Pr. 1. april 2025): Til ledere, der er sygeplejerskeuddannet, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 11.560 kr. (1/1 2006-niveau) **[O.24]**.

[O.24] Til ledere, der er sygeplejerskeuddannet, der er ansat pr. 1. juni 2024 ydes der én gang et pensionsgivende tillæg på 1.150 kr. (1/1 2006-niveau). Tillægget udbetales med førstkommande lønudbetaling efter 1. juni 2024. **[O.24]**

For kostfaglige ledere, der er økonomaudannet, ernæringsteknolog, professionsbachelor i ernæring og sundhed, køkkenleder- eller ernæringsassistentuddannet, gælder følgende grundlønninger:

L1, L5, L6, L10, L12 eller L14.

For ledere, der er tandplejeruddannet, gælder følgende grundlønninger:

L6, L10, L12 eller L14.

For ledere, der er psykomotorisk terapeutuddannet, gælder følgende grundlønninger: L6, L10, L12 eller L14.

[O.24] (Pr. 1. april 2025): Til ledere, der er psykomotorisk terapeutuddannet, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 8.350 kr. (1/1 2006-niveau) **[O.24]**.

Lønseddeltæst: Grundløn

Bemærkning til stk. 1 og 2:

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 C.

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

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

§ 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 vedrørende Københavns Kommune og 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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for lønfastlæggelse, se Bilag C.

Stk. 4

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

§ 6. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som et engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål 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.

§ 7. Lønftaler for ledere

Stk. 1

Grundløn og tillæg, der knytter sig til stillingen, fastsættes efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og organisationen.

Stk. 2

Forslag til aflønning, ud over lønnen i stk. 1, forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og lederen. Forslag til lønaftale 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.

Der opfordres til, at når den enkelte leder har fået delegeret forhandlingskompetencen, sker der en tilsvarende delegation af forhandlingskompetencen på arbejdsgiverside.

Organisationen for ledere kan anmode om en forhandling af lønforholdene.

Aftaleretten udøves af organisationen.

Der henvises i øvrigt til § 5, stk. 5 og § 6.

§ 8. Funktionærlov

For ledere gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 17 om opsigelse og § 18 om øvrige ansættelsesvilkår.

§ 9. Pension

Stk. 1

For ansatte efter denne overenskomst oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den ansatte i overensstemmelse med nedenstående:

Gruppe	Valg af pension jf. § 11	Valg af løntillæg jf. § 11	Pensionskasse
Ledere, der er sygeplejerskeuddannet	18,04% [O.24] (pr. 1. april 2025): 18,51% [O.24]	17,70% [O.24] (pr. 1. april 2025): 15% [O.24]	Pensionskassen for sygeplejersker og lægesekretærer
Kostfaglige ledere, der er økonoma, ernæringsteknolog-, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, køkkenleder- eller ernæringsassistentuddannet	14,64%	14,30%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ledere på personlig ordning, der pr. 1. januar 2006 var indplaceret på L5, og som havde en pensionsordning på 15,79%	17,17%	16,83%	
Ledere, der er tandplejeruddannet	16,34% [O.24] (pr. 1. april 2025): 18,71% [O.24]	16,00% [O.24] (pr. 1. april 2025): 18,37% [O.24]	PFA Pension
Ledere, der er psykomotorisk terapeutuddannet	18,12%	17,60%	PFA Pension

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

[O.24](pr. 1. april 2025): Ledere, der er sygeplejerskeuddannet, kan vælge, at den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00% helt eller delvist udmøntes som løntillæg, jf. § 15 om fritvalg.**[O.24]**

Bemærkning:

Se Protokollat 2 vedrørende Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

Stk. 2

Grundløn, løntrin og tillæg, jf. §§ 3-5, er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 5. Eventuel pension af resultatløn følger af § 6.

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. 5.

Stk. 3

[O.24]Stk. 3 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 3. Ansatte, der er omfattet af stk. 3, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24. **[O.24]**

Bestemmelsen i stk. 1 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.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Bemærkning:

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionsselskabet.

Stk. 3A

[O.24]Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der helt eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling. **[O.24]**

Stk. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den relevante pensionsordning, se stk. 1.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Stk. 7

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. 8

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.

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Frit valg

Stk. 1 (fra 1. april 2024 til og med 31. marts 2025)

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger pensionsprocenten ved valg af løntillæg oplyst i § 9, stk. 1.

[O.24] *Stk. 1 (pr. 1. april 2025)*

Kostfaglige ledere og ledere, der er tandplejeruddannet eller psykomotorisk terapeutuddannet, kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger pensionsprocenten ved valg af løntillæg oplyst i § 9, stk. 1.

Ledere, der er sygeplejerskeuddannet, kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15% i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løntillæg. **[O.24]**

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.

§ 12. 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, se § 18, jf. Bilag D.

Se Protokollat 2 og 3 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

§ 13. 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.

§ 14. 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.

§ 15. 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).

§ 16. 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 og 3 vedrørende Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

§ 17. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. 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.

Dansk Sygeplejeråd
CVR 54928815

eller

Kost og Ernæringsforbundet
CVR 23972913

eller

Danske Tandplejere
CVR 82778810

eller

Danske Psykomotoriske Terapeuter
CVR nummer: 84024716

eller

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

Dansk Sygeplejeråd

sikkerepost@dsr.dk

Kost og Ernæringsforbundet

sikkermail@kost.dk

Danske Tandplejere

info@dansktp.dk

Danske Psykomotoriske Terapeuter

dap@dap.dk

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 Dansk Sygeplejeråd/ Kost og Ernæringsforbundet/Danske Tandplejere 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 Dansk Sygeplejeråd/ Kost og Ernæringsforbundet/Danske Tandplejere, hvorefter disse i forning 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. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

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.

§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Særlig feriegodtgørelse

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,3% [O.24] (Pr. 1. maj 2024): 2,83% [O.24].

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.

[O.24] *Stk. 3. Kompetencefond*

De ansatte under Kost og Ernæringsforbundet og Danske Psykomotoriske Terapeuter er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation. [O.24]

Stk. 4

Satserne i Protokollat 2, § 3, og Protokollat 3, § 2, reguleres efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (04.30).

§ 19. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. 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 / - 2025

For Michael Ziegler
KL Henriette M. Hansen

For Dorthe Boe Danbjørg
Dansk Sygeplejeråd Anders Thrane Niebuhr

For Ghita Parry
Kost og Ernæringsforbundet Niels Kjeldsen

For Elisabeth Gregersen
Danske Tandplejere Ane B. Christensen

Protokollat 1 - Særlige fridage

§ 1. Særlige fridage

Stk. 1. Ledere, der er sygeplejerskeuddannet:

For ledere, der er sygeplejerskeuddannet, gælder:

- a) Grundlovsdag fra kl. 12.00,
- b) Nytårsaftensdag fra kl. 12.00 og
- c) Juleaftensdag fra dagtjenestens begyndelse ligestilles med sønehelligdage.

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

For ledere, undtagen sygeplejerskeuddannede, gælder:

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

Bemærkning:

Se Protokollat 3 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,

- 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 / - 2025

For Michael Ziegler

KL Henriette M. Hansen

For Dorthe Boe Danbjørg

Dansk Sygeplejeråd Anders Thrane Niebuhr

For Ghita Parry

Kost og Ernæringsforbundet Niels Kjeldsen

For Elisabeth Gregersen

Danske Tandplejere Ane B. Christensen

Protokollat 2 - Særregler for ledere, der er uddannede sygeplejersker, ansat i Københavns Kommune eller 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. Tillæg for ledere ansat i Københavns Kommune

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.

Lønseddeltekst: Tillæg best/forst.

Stk. 2

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

Lønseddeltekst: Tillæg råd.tj. alene

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).

Lønseddeltekst: Særligt tillæg

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 § 1, stk. 2, i Protokollat 5.

§ 2. Tillæg for ledere ansat i Frederiksberg Kommune

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 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Dispositionstillæg

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 rådigheds- vagten:	(1/1 2006-niveau)
1.	Ved institutioner med 30 pladser	43.200
2.	Ved institutioner med færre end 30 pladser	33.400

Lønseddeltekst: Rådighedstillæg

B.	Hvor bestyrere/forstandere og andet sygeplejerskeper- sonale deler rådighedstjenesten, gælder følgende:	(1/1 2006-niveau)
1.	Ved institutioner med 30 pladser og derover:	
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

Lønseddeltekst: Rådighedstillæg

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 § 1, stk. 2, i Protokollat 5.

§ 3. Tjenestedragt

Særregel, der erstatter overenskomstens § 16.

Der gives fri tjenestedragt eller 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

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

København, den / - 2025

For Michael Ziegler

KL Henriette M. Hansen

For Dorte Boe Danbjørg

Dansk Sygeplejeråd Anders Thrane Niebuhr

Protokollat 3 - Særregler for kostfaglige ledere ansat i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

Protokollatet gælder alene for kostfaglige ledere. Protokollatets bestemmelser erstatter overenskomstens §§ 12 og 16.

§ 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 (21.52) gælder, se Bilag D.

§ 2. Tjenestedragt

Stk. 1

Der gives fri tjenestedragt eller 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

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

Stk. 2

Stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale.

København, den / - 2025

For Michael Ziegler

KL Henriette M. Hansen

For Ghita Parry

Kost og Ernæringsforbundet Ane B. Christensen

Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, 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 medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

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

d) Øvrige

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

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

Protokollatet 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 / - 2025

For Michael Ziegler

KL Henriette M. Hansen

For Dorthe Boe Danbjørg

Dansk Sygeplejeråd Anders Thrane Niebuhr

For Ghita Parry

Kost og Ernæringsforbundet Niels Kjeldsen

For Elisabeth Gregersen

Danske Tandplejere

Ane B. Christensen

Protokollat 5 - Personlig løngaranti og overgangstrin/tillæg

§ 1.

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, vedrørende Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

København, den / - 2025

For Michael Ziegler
KL Henriette M. Hansen

For Dorthe Boe Danbjørg
Dansk Sygeplejeråd Anders Thrane Niebuhr

For Ghita Parry
Kost og Ernæringsforbundet Niels Kjeldsen

For Elisabeth Gregersen
Danske Tandplejere Ane B. Christensen

Bilag A - Uddannelser og stillingskategorier

1. *Sygeplejerske*

Herved forstås personer, der er uddannet sygeplejerske efter bekendtgørelse nr. 978 af 23. juni 2022 eller tidligere bekendtgørelser, samt personer, der med en udenlandsk uddannelse har opnået et uddannelsesniveau, der på baggrund af Styrelsen for Patientsikkerheds vurdering kan sidestilles med den danske sygeplejerskeuddannelse.

2. *Kost- og ernæringsfaglig leder*

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

a) *Økonoma*

Herved forstås personer, der er uddannet økonoma efter cirkulære nr. 103 om uddannelse af økonomaer af 21. juni 1978. Cirkulæret er ophævet med bekendtgørelse nr. 112 af 1. marts 2002.

b) *Ernæringsteknologer*

Herved forstås personer, der er uddannet ernæringsteknolog efter bekendtgørelse nr. 708 af 9. juni 2023 eller tidligere bekendtgørelser.

c) *Professionsbachelor i ernæring og sundhed*

Herved forstås personer, der er uddannet professionsbachelor i ernæring og sundhed efter bekendtgørelse nr. 502 af 30. maj 2016 eller tidligere bekendtgørelser.

d) *Køkkenleder*

Herved forstås personer, der er uddannet køkkenleder efter 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.

e) *Ernæringsassistent (tidligere køkkenassistent)*

Herved forstås personer, der er uddannet ernæringsassistent (tidligere køkkenassistent) efter bekendtgørelse nr. 219 af 1. marts 2024 eller tidligere bekendtgørelser.

3. *Tandplejer*

Herved forstås personer, der er uddannet tandplejere efter bekendtgørelse nr. 172 af 19. februar 2023 eller tidligere bekendtgørelser.

4. *Psykomotorisk terapeut*

Herved forstås personer, der er uddannet psykomotorisk terapeut efter bekendtgørelse nr. 775 af 12. juni 2023 eller tidligere bekendtgørelser.

Bilag B - Særligt om tjenestemænd

1. Generelt

For ledere, som efter hidtil gældende bestemmelser har opnået tjenestemandstatus, finder reglerne i de kommunale tjenstemandsregulativer/-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 og 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 kommunalt ansatte (04.30)

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

3. Pension af lokalt aftalte tillæg

Tillæg aftales lokalt og ydes som pensionsgivende tillæg.

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

- Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenstemandens pension således, at tjenstemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin (1-55) på løntrinsskalaen inklusive tillæg, jf. Aftale pr. 1. april 2024 om lønninger for kommunalt ansatte (04.30), 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 § 10, stk. 1.

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

For ledende økonomaer indbetaler ansættelsesmyndigheden pensionsbidragene til enten Pensionskassen for Sundhedsfaglige 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 tjenstemandspension gælder (23.10).

Bemærkning:

Adressen til PKA+ er:

Pensionskassernes Administration, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup.

4. Fritvalg

Med virkning fra 1. januar 2012 ydes et tillæg til den enkelte tjenestemand svarende til den del af pensionsbidraget, som overstiger pensionsprocenten ved valg af løntillæg op-listet i § 11, stk. 1, af følgende løndele: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende tillæg.

Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig ferie-godtgørelse heraf.

Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.

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

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

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for tjenstemændens valg.

Tjenstemænd, som ønsker at tilkendegive et valg, eller senere ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkomende 1. januar.

Bemærkning:

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende løndele – dog ikke særydelser.

Fritvalgstillægget er en særlig løndel, der ikke indgår ved beregning af eventuelt merarbejde.

5. Supplerende pension

Såfremt der oprettes en supplerende pensionsordning, oprettes denne i PKA.

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenstemænd og ansatte med ret til tjenstemandspension (23.10) gælder.

For pensionsgivende tillæg indbetales der supplerende pension. Pensionsbidraget udgør for tjenstemænd, der er sygeplejerskeuddannet 18,04% **[O.24]** (pr. 1. april 2025): 18,51% **[O.24]** ved valg af pension, jf. pkt. 4, og for tjenstemænd, der er økonomaud-dannet eller professionsbachelor i ernæring og sundhed udgør 14,64% ved valg af pension, jf. pkt. 4.

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

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

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

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for

disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

6. Lønjusteringsaftalen

Der henvises i øvrigt til tjenstemandsbestemmelserne i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

7. Pensionsoversigt

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

8. Pension af løntrinsforbedringer pr. 1. april 2009

De pr. 1.april 2009 aftalte løntrinsforbedringer er pensionsgivende i tjenstemandslønsystemets forstand for ledende sygeplejersker og kostfaglige ledere, der er tjenestemænd, jf. bilag 20 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

Bemærkning:

Den økonomiske konsekvens af lønændringen udregnes for den enkelte tjenestemand. Beløbet omskrives til et årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) afrundet til nærmeste hele krone og indregnes ved pensionering i tjenstemandspensionen efter reglerne i Bilag 20 til Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

Bilag C - 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 resultatløns 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/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 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/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 D - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
1	Ansættelsesbeviser (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 ulempetillæg (07.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (08.80)	Ja
32	Medindflydelse og medbestemmelse (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja