

Tid:	Den 27. februar 2021, kl. 07.30
Sted:	KL
Emne:	Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde.
Deltagere:	Repræsentanter for Sundhedskartellet og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021.

Forliget vedrører følgende overenskomster med tilhørende protokollater og aftaler:

- Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01)
- Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (71.01)
- Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – Sundhedskartellets grupper (79.03)
- Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (09.04)
- Hovedaftale mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, Danske Tandplejere og Farmakonomforeningen (92.12)

1. DÆKNINGSOMRÅDE

1.1 SERVICEAFTALEVIRKSOMHEDER

Overenskomstens dækningsområde justeres med følgende:

- Serviceaftalevirksomheder omfattes af Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl. (70.01) og Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (71.01) med følgende formulering:

"virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikskaber, alle selvstyrehavne og alle selv-ejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selv-ejende 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. pkt. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30."

1.2 ERNÆRINGSTEKNOLOGER

Dækningsområdet i Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl (70.01) og Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (71.01) udvides til også at omfatte ernæringsteknologer.

Indplacering på basisoverenskomsten (70.01) sker som følger:

Ernæringsteknolog indtil 4 år	Trin 4 + 3.100 kr. (1/1 2006-niveau)
Ernæringsteknolog 4 år eller mere	Trin 4 + 6.100 kr. (1/1 2006-niveau)

Pensionsbidrag på 14,37% ved valg af pension og 14,03% ved valg af løntillæg.

Ernæringsteknologer omfattes af Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – Sundhedskartellets grupper (79.03)

Særlig feriegodtgørelse på 2,3 %.

Indplacering på lederoverenskomsten (71.01) sker på samme vis som for øvrige kostfaglige ledere.

Følgende tekst tilføjes til bilag A i henholdsvis Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl (70.01) og Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (71.01):

”X. ernæringsteknologer

Herved forstås personer, der har gennemført studieretningen i ernæringsteknologi inden for erhvervsakademuddannelse inden for ernærings-, fødevarer-, mejeri- og processteknologi, jf. bekendtgørelse nr. 1162 af 10. juli 2020 eller tidligere bekendtgørelser.”

Parterne er enige om, at allerede ansatte ernæringsteknologer i kommunerne indplaceres efter overenskomsten og bevarer den del af deres nuværende løn og pension, som måtte være højere end overenskomstdækningen, som en personlig ordning.

1.3 RADIOGRAFER

Parterne er enige om at undersøge kommunernes ansættelse af radiografer i perioden med henblik på en drøftelse af muligheden for, at radiografer bliver omfattet af Sundhedskartellet's basis- og lederoverenskomst.

2. LØN

2.1 BASISOVERENKOMST

2.1.1 Tillæg til sygeplejersker med mindst 4 års beskæftigelse

For sygeplejersker med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, dog ikke for specialuddannede sygeplejersker, indføres pr. 1. april 2022 et årligt pensionsgivende tillæg på 2.150 kr. (1/1 2006-niveau).

Herefter hæves det pensionsgivende tillæg for sygeplejersker med mere end 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, jf. § 5, stk. 2, nr. 2, dog ikke for specialuddannede sygeplejersker, med virkning fra 1. april 2022 med 2.150 kr. årligt (1/1 2006) således at det pensionsgivende tillæg hæves fra 6.250 kr. (1/1 2006) til 8.400 kr. årligt (1/1 2006).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 27,94 mio. kr.

2.1.2 Forhøjelse af tillæg til specialuddannede sygeplejersker med mindst 4 års beskæftigelse

Tillægget til sundhedsplejersker og sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af

grunduddannelsen, jf. § 5, stk. 3, nr. 2, litra c, hæves med virkning fra 1. april 2022 med 2.150 kr. årligt (1/1 2006), således at det pensionsgivende tillæg hæves fra 15.000 kr. årligt (1/1 2006) til 17.150 kr. årligt (1/1 2006).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 5,76 mio. kr.

2.1.3 Tillæg til ernæringsassistenter

Tillægget til ernæringsassistenter med mindre end 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, jf. § 5, stk. 6 hæves med virkning fra 1. april 2022 med 1.800 kr. årligt (1/1 2006-niveau) fra 4.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 5.800 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Herefter indføres et pensionsgivende tillæg for ernæringsassistenter med mere end 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen med virkning fra 1. april 2022 årligt på 1.800 kr. (1/1 2006).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 7,39 mio. kr.

2.1.4 Tillæg til ernæringshjælpere

For ernæringshjælpere indføres pr. 1. april 2022 et årligt pensionsgivende tillæg på 1.800 kr. (1/1 2006-niveau).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,04 mio. kr.

2.1.5 Tillæg til kostfaglige eneansvarlige

Tillægget til kostfaglige eneansvarlige med mindre end 7 års sammenlagt beskæftigelse hæves med virkning fra 1. april 2022 med 1.800 kr. årligt (1/1 2006-niveau) fra 3.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 4.900 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Herefter hæves det pensionsgivende tillæg for kostfaglige eneansvarlige med mere end 7 års sammenlagt beskæftigelse med virkning fra 1. april 2022 med 1.800 kr. årligt (1/1 2006) således at tillægget i alt hæves fra 6.100 kr. (1/1 2006) til 7.900 kr. årligt (1/1 2006).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 2,27 mio. kr.

2.1.6 Tillæg til økonomaer med mindst 4 års beskæftigelse

For økonomaer med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, indføres pr. 1. april 2022 et årligt pensionsgivende tillæg på 3.000 kr. (1/1 2006-niveau).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,48 mio. kr.

2.1.7 Forhøjelse af tillæg til tandplejere med mindst 4 års beskæftigelse

Tillægget til tandplejere med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, jf. § 5, stk. 8 hæves med virkning fra 1. april 2022 med 2.300 kr. årligt (1/1 2006-niveau) fra 4.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 6.400 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte

ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 1,04 mio. kr.

2.1.8 Forhøjelse af tillæg til psykomotoriske terapeuter med mindst 4 års beskæftigelse

Tillægget til psykomotoriske terapeuter med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, jf. § 5, stk. 12, nr. 2, hæves med virkning fra 1. april 2022 med 4.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau) fra 3.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 7.000 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,57 mio. kr.

2.1.9 Forhøjelse af tillæg til farmakonomet med mindst 4 års beskæftigelse

Tillægget til farmakonomet med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, jf. § 5, stk. 13, nr. 2, hæves med virkning fra 1. april 2022 med 2.250 kr. årligt (1/1 2006-niveau) fra 1.250 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 3.500 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Udgift: 0,06 mio. kr.

3. LOKAL LØNDANNELSE

3.1 Modernisering af forhandlingsretten

Forhandlingsretten for ledere moderniseres. Grundløn, som er knyttet til stillingen, fastsættes som hidtil efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte organisation i Sundhedskartellet. Forslag til

aflønning, som ligger ud over dette, forhandles fremover direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte leder. Udmøntningen af disse løndele sker fortsat ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale repræsentant af Sundhedskartellet.

Bestemmelsen har virkning fra overenskomstens udsendelse.

Parterne er enige om at implementere moderniseringen af forhandlingsretten i henhold til **bilag A**.

3.2 Bortfald af § 5, stk. 9, nr. 2

Parterne er enige om, at § 5, stk. 9, nr 2 i Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl (70.01) bortfalder pr. 1. april 2022.

4. PENSION

4.1 Basisoverenskomsten

4.1.1 Sygeplejersker

Pensionsbidrag for månedslønnede og timelønnede sygeplejersker forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,09 % fra 13,84 % til 13,93 %. For månedslønnede sygeplejersker, der har valgt pension, forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2022 med 0,09 % fra 14,18 % til 14,27%.

Forhøjelsen indgår ikke i fritvalgsdelen for månedslønnede ansatte.

Udgift: 4,75 mio. kr.

4.1.2 Kandidater

Pensionsbidraget forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,33 % fra 16,40% til 16,73 %. For kandidater, der har valgt pension, forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2022 med 0,33 % fra 18,30 % til 18,63 %. Forhøjelsen indgår i fritvalgsordning for månedslønnede ansatte.

Udgift: 0,11 mio. kr.

Parterne er derudover enige om at afsætte et beløb til eventuel yderligere forhøjelse af pensionsbidraget til kandidater, såfremt pensionen hæves yderligere på Overenskomsten for akademikere i kommuner.

Hæves pensionsbidraget på området ikke yderligere, er parterne enige om, at beløbet skal anvendes til forhøjelse af pensionsbidraget til de ledende sygeplejersker.

Udgift: 0,22 mio. kr.

4.2 Lederoverenskomsten

4.2.1 Ledende sygeplejersker

Pensionsbidraget for ledere, der er sygeplejerskeuddannet, forhøjes med virkning fra pr. 1. april 2022 med 0,4 % fra 17,29 % til 17,69 %. For ledere, der har valgt pension, forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2022 med 0,4 % fra 17,63 % til 18,03 %. Forhøjelsen indgår ikke i fritvalgsdelen for månedslønnede ansatte.

Udgift: 4,58 mio. kr.

4.2.2 Ledende tandplejere

Pensionsbidraget for ledende tandplejere forhøjes pr. 1. april 2022 med 1,67 % fra 14,33 % til 16 %. For ledere, der har valgt pension, forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2022 med 1,67 % fra 14,67 % til 16,34 %. Forhøjelsen indgår ikke i fritvalgsdelen for månedslønnede ansatte.

Udgift: 0,04 mio. kr.

4.2.3 Kostfaglige ledere

Pensionsbidraget for kostfaglige ledere forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,39 % fra 13,91 % til 14,3 %. For ledere, der har valgt pension, forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2022 med 0,39 % fra 14,25 % til 14,64 %. Forhøjelsen indgår ikke i fritvalgsdelen for månedslønnede ansatte.

Udgift: 0,52 mio. kr.

4.2.4 Ledende psykomotoriske terapeuter

Pensionsbidraget for ledende psykomotoriske terapeuter forhøjes pr. 1. april 2022 med 0,14 % fra 17,46 % til 17,6 %. For ledere, der har valgt pension, forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2022 med 0,14 % fra 17,98 % til 18,12 %. Forhøjelsen indgår ikke i fritvalgsdelen for månedslønnede ansatte.

Udgift: 0,005 mio. kr.

5. LØNUDBETALING TIL TIMELØNNEDE

Med virkning fra 1. april 2022 udbetales lønnen til timelønnede månedsvis bagud, og bestemmelsen i § 20, stk. 2 får følgende ordlyd:

”Udbetaling af løn til timelønnede sker månedsvis bagud.”

6. ELEVER

Elevbestemmelserne er aftalt harmoniseret og forenklet.

Med virkning fra 1. april 2022 foretages endvidere følgende materielle ændringer:

- i. Månedslønnen for ernæringsassistentelever (ikke voksnelever) forhøjes med virkning fra 1. april 2022 med 41,67 kr. (1/1 2006-niveau) fra 8.925 kr. (1/1 2006-niveau) til 8.966,67 kr. (1/1 2006-niveau) for så vidt angår 1.-12. måned.
For 13. og følgende måneder forhøjes månedslønnen for ernæringsassistentelever (ikke voksnelever) med virkning fra 1. april 2022 med 41,67 kr. (1/1 2006-niveau) fra 9.909 kr. (1/1 2006-niveau) til 9.950,67 kr. (1/1 2006-niveau).
- ii. Med virkning fra 1. april 2022 har elever, der er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse ret til voksnelevløn fra elevforholdets start.
- iii. Med virkning fra 1. april 2022 hæves voksnelevlønnen for ernæringsassistentelever fra 207.799 kr. årligt (1/1 2006-niveau) til 209.827 kr. årligt (1/1 2006-niveau).
- iv. Med virkning fra 1. april 2022 kan kommunen/institutionen beslutte at aflønne elever, der ved elevforholdets start er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års sammenlagt beskæftigelse, med voksnelevløn.
- v. Ny bestemmelse om sygdom.

Nyt elevkapitel fremgår af **bilag B**.

Udgift: 0,20 mio. kr.

7. ARBEJ DSTID

Nærværende forlig skal ses i sammenhæng med forlig mellem KL, FOA, SHK, 3F, SL, Ergoterapeutforeningen og Fysioterapeutforeningen om fornyelse af de tre arbejdstidsaftaler på de kommunale døgnområder af 22. februar 2021.

Udgift 0,79 mio. kr

8. UDVIKLINGSPROJEKTER (AUA § 6)

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling – samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte følgende udviklingsprojekter i overenskomstperioden:

- Fokus på ledelse
- Projekt med Kost og Ernæringsforbundet
- Projekt med Danske Tandplejere

Budgetforslag: 2,75 mio kr.

jf. bilag C.

9. KOSTFAGLIGE ENEANSVARLIGE

Parterne er enige om i perioden at drøfte stillingsbeskrivelsen i bilag A pkt. 11 i Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl (70.01).

10. FORENKLING M.V.

10.1 Redigering som følge af udtrådte organisationer af Sundhedskartellet

Parterne er enige om en redaktionel ændring i overenskomsterne, hvorved de udtrådte organisationer af Sundhedskartellet udgår af Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl (70.01), Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (71.01), Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – Sundhedskartellet's grupper (79.03), Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område (09.04) og Hovedaftalen (92.12).

Under redigeringen af overenskomsterne ændres § 18 som følge af, at underretning ved opsigelse af psykomotoriske terapeuter og fodterapeuter fra overenskomstens udsendelse skal ske direkte til Danske Psykomotoriske Terapeuter og Danske Fodterapeuter.

10.2 Ajourføring af fodterapeuternes uddannelse

I bilag A i Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl (70.01), nr. 6 om fodterapeuter ændres ”bekendtgørelse nr. 5 af 8. januar 2009” til ”bekendtgørelse nr. 722 af 28. maj 2020”

10.3 Protokollat 2 og 3 i lederoverenskomsten

Parterne er enige om at sammenskrive og forenkle Protokollat 2 og Protokollat 3 i Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (71.01) i henhold til **bilag D**.

10.4 Bilag B i lederoverenskomsten

Bilag B om ”Udvalgte stillingsbetegnelser i 1999-overenskomsterne” i Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (71.01) udgår.

10.5 Protokollat 4 i basisoverenskomsten

Protokollat 4 om kost og logi for ernæringsassistentelever i Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter,

professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl (70.01) udgår.

11. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Sundhedskartellets grupper er omfattet af gennemsnitsløngaranti-gruppe nr. 182601.

Der indgår 55,56 mio. kr. i gennemsnitsløngarantien.

jf. **bilag E**.

12. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2022.

Samlet udgift udgør 51,65 mio. kr. svarende til 0,5 % af lønsummen samt 5,11 mio. kr. fra ligelønspuljen, som aftalt i forlig mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag F**.

13. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,5 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redigeringen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2021, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomster og aftaler sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt

nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomster og aftaler.

For
KL

Henriette Mie Hansen
Lotte Witt

For
Sundhedskartellet

Grete Christensen

For
Dansk Sygeplejeråd

Dorthe Boe Danbjørg

For Kost og Ernæringsforbundet

Ghita Parry

For Danske Tandplejere

Elisabeth Gregersen

For Farmakonomforeningen

Ann-Marie Grønbæk

Modernisering af forhandlingsretten

Aftaletekst til overenskomsten

KL og Sundhedskartellet er enige om, at nedenstående tekst implementerer forligets punkt 3.1 og erstatter nuværende § 7 i Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

§ 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, 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.

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. 3 og § 6.

Kapitel 4. Elever

§ 24. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 25. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for elever under uddannelse til ernæringsassistent er:

	Indtil 31. marts 2022 (1/1.2006-niveau)	[O.21] Løn pr. 1. april 2022 (1/1 2006-niveau)
1.-12. måned:	8.925 kr.	8.966,67 kr.
13.-24. måned:	9.494 kr.	9.950,67 kr.
25. og følgende måned:	9.909 kr.	9.950,67 kr. [O.21]

Lønseddelttekst: Månedsløn

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

Bemærkning:

Ernæringsassistentelever med en 2½ årig lønnet praktikperiode - dvs. ernæringsassistentelever, som påbegynder uddannelsen med op til 20 ugers skoleophold inden elevforholdet etableres, aflønnes efter trinene 1.-12. måned det første halve år af elevtiden og 13. og følgende måned de efterfølgende måneder af elevtiden. Elever, som påbegynder uddannelsen efter den 1. i en måned, får lønancienniteten beregnet fra den 1. i den efterfølgende måned.

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 26. Løn til voksnelever

Stk. 1

Den 1. april 2021 - 31. marts 2022:

Elever, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med voksnelevløn, jf. stk. 2.

[O.21] Den 1. april 2022:

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksnelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 og har 1 års relevant beskæftigelse, jf. stk. 2. **[O.21]**

Med 1 års relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år for elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget sammenlagt 1 år som ikke-uddannet med køkkenarbejde i relation til mad og måltider i:

- a. Kommuner,
- b. Regioner,
- c. Staten,
- d. Selvejende/private institutioner, private køkkener og kantiner, samt
- e. Vikarbureauer inden for køkken- og kantineområdet.

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Månedslønnen for vokselever er 1/12 af et årligt grundbeløb på 209.827 kr. (1/1 2006 niveau).

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 3

Kommunen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse (pr. 1. april 2022: elevforholdets start) er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 år relevant sammenlagt beskæftigelse, med vokselevløen.

Bemærkning:

Stk. 3 kan blandet andet anvendes i tilfælde, hvor eleven på anden vis har tilegnet relevant erfaring, der kan sidestilles med arbejdsområder, der er beskrevet.

Stk. 4

Til lønnen i stk. 2 ydes nedenstående årlige, regulerede områdetillæg (1/1 2006-niveau). Områdetillægget ydes efter den kommune, hvor den ansatte arbejder.

Områdetillæg	0	1	2	3	4
Årligt	0 kr.	2.969 kr.	5.025 kr.	7.995 kr.	10.051 kr.

Bemærkning:

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

Der henvises i øvrigt til Aftale pr. 1. april 2018 om lønninger til kommunalt ansatte (04.30).

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 27. Arbejdstid

Stk. 1

Elever er omfattet af Arbejdsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundhed- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder, jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2

Elever er ikke omfattet af §§ 12 og 20 i Arbejdsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundhed- og handicapområde, kostproduktion mv.

Stk. 3

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

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

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

Honoreringen kan være en kombination af mulighederne efter stk. 3. Honorering efter stk. 4, litra a, og stk. 5, litra a, for arbejde i aften- og nattjeneste alle dage udbetales, medmindre andet aftales lokalt.

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

Stk. 4

For ernæringsassistentelever, jf. § 25, stk. 1, honoreres effektiv tjeneste i tidsrummet:

- a. alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 med 50% af timelønnen.
- b. lørdage mellem kl. 08.00 til kl. 24.00 med 50% af timelønnen.
- c. søn- og helligdage mellem kl. 00.00 til kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

Timelønnen udgør $1/(1924/12)$ af lønnen efter § 25, stk. 1.

Stk. 5

For ernæringsassistentelever, jf. § 26, honoreres effektiv tjeneste i tidsrummet:

- a. alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 med 27% af timelønnen.
- b. lørdage mellem kl. 08.00 til kl. 24.00 med 26% af timelønnen.
- c. søn- og helligdage mellem kl. 00.00 til kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

Timelønnen udgør $1/1924$ af årslønnen efter § 26, stk. 2.

§ 28. Sygdom

Stk. 1

Den 1. april 2021- 31. marts 2022:

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

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

[O.21] *Den 1. april 2022:*

Elever får løn under sygdom**[O.21]**

§ 29. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede):

- § 10 ATP
- § 13 Barns 1. og 2. sygedag
- § 15 Udgifter ved tjenesterejser
- § 16 Tjenestedragt
- § 19, stk. 3 Personalegoder

Bemærkning:

Elever omfattes kun af § 16 om tjenestedragt under praktikken.

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (09.04)
2. Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01)

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitsløngaranti i Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i overenskomstens bilag E.

Udviklingsprojekter

Fokus på ledelse

Stærkt sundhedsfaglig og kostfaglig ledelse er af afgørende betydning for at sikre kvaliteten i den kommunale sundhedssektor og kostproduktion. Udviklingen af det nære sundhedsvæsen og den ændrede opgavekarakter betyder højere forventninger til kvaliteten, der stiller nye krav til kompetencer, samarbejde mv. hos medarbejderne, som også stiller krav til ledelsen.

For at sundhedsfaglige og kostfaglige ledere kan lykkes med at prioritere og praktisere faglig ledelse, stiller det krav til ledelseskompetencer, understøttende strukturer samt gensidig forståelse af organiseringen af ledelsesopgaven.

Parterne er derfor enige om at igangsætte et projekt, der skal afdække det faktiske indhold i ledelsesopgaverne og rammerne for tilrettelæggelse af ledelsesopgaven for ledere ansat på Sundhedskartellets lederoverenskomst. Projektet skal på baggrund af afdækningen anvise muligheder for at afhjælpe lederne i det oplevede pres på ledelsesopgaven.

Parterne indstiller forslaget til AUA med en finansiering på 1,25 mio. kr.

Ernæringsfaglig indsats i hjemmeplejen samt rehabilitering

Parterne er enige om at gennemføre et projekt, der skal undersøge de ernæringsfaglige ansatte under Kost og Ernæringsforbundets områdes muligheder for at bidrage med kompetencer i den kommunale hjemmepleje, de forebyggende hjemmebesøg og det korterevarende og tidsafgrænset rehabiliteringsforløb, jf. § 83a i serviceloven.

Med projektet ønsker parterne i fællesskab at pege på, hvordan kommunerne kan bringe de ernæringsfaglige medarbejderes kompetencer i spil til gavn for borgerens trivsel og sundhed herunder forebyggelse af sygdom og funktionstab og en bedre brug af gruppens uddannelsesmæssige kompetencer. Der kan i projektet eksempelvis opstartes pilotprojekter i udvalgte kommuner.

Parterne indstiller forslaget til AUA med en finansiering på 1 mio. kr.

Tandplejerne i den nære sammenhængende sundhedsindsats

Parterne er enige om at gennemføre et projekt i perioden, der afdækker tandplejernes opgaver i det nære sundhedsvæsen.

Projektet har til formål at afdække særlige områder og patientgrupper, hvor tandplejerne med fordel kan bidrage med deres faglighed og afdække eksempler på, hvordan tandplejerne kan indgå i en fleksibel og tværfaglig indsats med andre faggrupper for at sikre en sammenhængende sundhedsindsats nær på borgeren.

Parterne indstiller forslaget til AUA med en finansiering på 0,5 mio. kr.

Protokollat X – Særregler for ledere, der er uddannede sygeplejersker ansat i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

Protokollatet gælder alene for ledere, der er uddannede sygeplejersker. Protokollatets bestemmelserne 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 (1/12006-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 35.100kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Særligt tillæg

Bemærkning:

Der kan ydes bestyrere/forstandere kompensation for merarbejde i henhold til aftalemellem 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 7

§ 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 opgøreefter principperne for merarbejde til tjenestemænd, for hvem der ikke gælder en højeste tjenestetid.

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

A.	Hvor bestyrere/forstandere alene bestrider rådighedsvagten:	(1/1 2006-niveau)
1.	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 sygeplejerskepersonale 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 7.

§ 3. Tjenestedragt

Særregel, der erstatter overenskomstens § 17.

Der gives fri tjenestedragt eller betales en kontant erstatning herfor.

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

<i>Årligt beløb (31/3 2000-niveau)</i>	<i>Kr.</i>
Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask	2.550
Ikke fri tjenestedragt, men fri vask:	1.210
Fri tjenestedragt, men ikke fri vask	1.340

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

Gennemsnitsløngaranti

GSN-gruppe	Overenskomstgruppe	I alt / kr. i hele tusinder	Centrale lønmidler
182601	Sundhedskartellets basispersonale Sundhedskartellets ledere	55.557	

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	51,65
Midler fra ligelønspulje	5,11
Midler til anvendelse i alt:	56,77

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedringer	10,00
Lønforbedringer	45,75
Døgnarbejdstid	0,79
Eventuel forhøjelse af kandidatpension	0,22
Midler anvendt i alt:	56,77