

LPnyt nr. 2015:39 –

Overgangsbestemmelsen for kandidater i overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergo- og fysioterapeuter m.fl., protokollat 6, § 9

Løn- og Personalenytt

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk

Side 1/3

Resumé

Ved O.13 blev KL og Sundhedskartellet enige om at optage fem kandidatuddannelser i et protokollat til basisoverenskomsten. Dette er beskrevet i LPNyt 2014:05. Ved O.15 er yderligere fire kandidatuddannelser blevet optaget. I det følgende uddybes overgangsordningen for allerede ansatte, der bliver omfattet af reglerne.

Indhold

I overenskomsten står der i Protokollat 6, § 9 følgende:

”§ 9. Overgangsbestemmelse

Allerede ansatte, der ved overenskomstens ikrafttræden opfylder betingelserne i § 1, indplaceres i lønskalaen efter § 2. Lønsammensætningen aftales i øvrigt efter lokal forhandling.

Bemærkning:

Den nye lønsammensætning kan ikke føre til en sammensætning af lønnen, hvor den samlede løn, inklusive pension, bliver lavere end den hidtidige løn og pension.”

Løngarantiens indhold

I LPNyt 2014:5 er der en detaljeret gennemgang af fremgangsmåden, når kommunen skal ændre lønsammensætningen for allerede ansatte kandidater på Sundhedskartelletts område.

Pr. 1. april 2016 forhøjes pensionen for kandidater til 18,30%. Der er derfor behov for at præcisere følgende i forhold til løngarantien:

Med overgangsbestemmelsen tilsikres fortsat, at allerede ansatte, der opfylder betingelserne i § 1 i protokollat 6, får en løngaranti, dvs. at de ikke går ned i løn ved indplaceringen på A-lønskalaen. Der kan således ikke opstå en situation, hvor den pensionsforhøjelse, der træder i kraft 1. april 2016 for kandidater, bruges til at finansiere løngarantien.

Ved allerede ansatte forstås ansatte, der er ansat i en akademisk stilling, men endnu ikke er blevet indplaceret på protokollat 6 – både dem med kandidatuddannelser dækket ved O.13 fx cand. cur og ved O.15, fx cand.soc.

Eksempler

Eksempel 1:

En cand soc har været ansat i den akademiske stilling siden 1. november 2014. Uanset om hun først overflyttes på skalaen i § 2 den 1. april 2015, 1. november 2015 eller 1. maj 2016, så indplaceres hun på lønskalaen efter § 2 med virkning fra den 1. april 2015, og løngarantien finder anvendelse. Pr. 1 april 2016 stiger pensionsprocenten som aftalt ved O.15.

Eksempel 2:

En cand cur har været ansat i den akademiske stilling siden 1. november 2012. Uanset om hun først overflyttes på skalaen i § 2 den 1. april 2015, 1. november 2015 eller 1. maj 2016, så indplaceres hun på lønskalaen i § 2 med virkning fra udsendelsen af O.13 overenskomsten, og løngarantien finder anvendelse. Pr. 1. april 2016 stiger pensionsprocenten som aftalt ved O.15.

Fastsættelse af anciennitet

Ancienniteten regnes normalt efter det antal år, som medarbejderen efter bestået eksamen har været beskæftiget med arbejde betinget af akademisk uddannelse både i og uden for kommunen. Ancienniteten beregnes dog tidligst fra det tidspunkt, hvor kandidatgraden er opnået.

Kommunen og organisationen kan lokalt aftale, at ancienniteten skal fastsættes efter andre regler.

Hvis du vil vide mere

Se også LPNyt 2014:05_ <http://www.kl.dk/Arbejdsgiver--og-lonforhold/LPNyt-201405---Kandidater-pa-Sundhedskartellets-omrade-i-henhold-til-Protokollat-7-id151968/>

Kontaktperson i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til:

Konsulent Isabel Bjørg Carlander
tlf. 3370 3555, e-mail ibc@kl.dk

