

Overenskomst for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre

KL

Ergoterapeutforeningen

Danske Fysioterapeuter

Jordemoderforeningen

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Person- og områdeafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Lønskala og løntrin	5
§ 5. Tillæg.....	7
§ 6. Resultatløn.....	8
§ 7. Funktionærlov.....	8
§ 8. Pension	9
§ 9. ATP	11
§ 10. Frit valg.....	11
§ 11. Arbejdstid.....	12
§ 11A. Arbejdstid for ansatte i atypiske stillinger.....	14
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag.....	14
§ 13. Tjenestefrihed	14
§ 14. Udgifter ved tjenesterejser	15
§ 15. Tjenestedragt.....	15
§ 16. Transport.....	15
§ 17. Opsigelse	15
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).....	17
Kapitel 3. Timelønnede	18
§ 19. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	18
§ 20. Pension	18
§ 21. Opsigelse	18
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	19
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	19
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse	19
Protokollat 1 - Særregler for ergoterapeuter, fysioterapeuter ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner	21
§ 1. Indplacering af ergoterapeuter og fysioterapeuter.....	21
§ 2. Tjenestefrihed	21
§ 4. Transport i tjenesten	21
Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	23
Protokollat 3 - Kandidater	26
§ 1 Hvem er omfattet?	26
§ 2 Basisløn og indplacering.....	26
§ 3. Pension	27
§ 4. Frit valg.....	27

§ 5. Arbejdstid	27
§ 6. Tjenestedragt.....	27
§ 7. Øvrige ansættelsesvilkår	27
Bilag A - Uddannelser og stillingskategorier	29
Bilag B - Særligt om atypiske stillinger	30
Bilag C - Omlægning til nyt grundbeløb ved overgang til ny løn	31
Bilag D - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	32

Kapitel 1. Person- og områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre, 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 selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. Ændringen medfører ikke en udvidelse eller en indskrænkning af overenskomsternes dækningsområde i forhold til hidtidig forståelse.

KL meddeler Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Jordemøderforeningen, 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 og Frederiksberg kommuner er omfattet af denne overenskomst og de særregler, der fremgår af Protokollat 1.

Uddybning af de ovennævnte stillingskategorier, uddannelser mv. fremgår af Bilag A.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Medarbejdere, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Medarbejdere, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 3 elementer:

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

Stk. 2

Ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre (09.10).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.30).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.21).
4. Aftale pr. 1. april 2024 om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 4

Tillæg aftales i øvrigt lokalt. Tillæg skal minimum udgøre 6.100 kr. (1/1 2006-niveau). Tillæg er pensionsgivende. Et tillæg kan enten være varigt eller midlertidigt.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt indbetalte pensionsbidrag [O.24] pr. 1. april 2025: og eventuelt indbetalte bidrag til opsparingsordning [O.24]. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 4. Lønskala og løntrin

Stk. 1

Ansatte indplaceres i nedenstående lønskala i forhold til deres beskæftigelsesanciennitet, jf. stk. 3.

Løntrin	Årligt grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau)
4	243.700
5	251.500
6	279.400
7	290.500
8	301.100

Løntrin	Årligt grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau)
9	311.700

Stk. 2

Til lønnen efter 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.
4	0	3.636	6.151	9.786	12.302
5	0	3.177	5.376	8.553	10.752
6	0	2.407	4.073	6.481	8.148
7	0	2.028	3.432	5.459	6.864
8	0	1.602	2.710	4.312	5.420
9	0	1.146	1.940	3.086	3.881

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til Aftale pr. 1. april 2024 om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

Stk. 3

Ansatte indplaceres efter uddannelse og i forhold til sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen i henhold til nedenstående:

Løntrin	Gruppe
4	Ergoterapeuter (indtil 4 år) Fysioterapeuter (indtil 4 år)
5	Jordemødre (indtil 4 år)
6	
7	Ergoterapeuter (4 år eller mere) Fysioterapeuter (4 år eller mere)
8	Kliniske undervisere (ergoterapeuter og fysioterapeuter) Jordemødre (4 år eller mere)
9	

Lønseddeltekst: Grundløn

Stk. 4

Kandidater, som er omfattet af Protokollat 3, indplaceres på A-skalaen.

Stk. 5

Atypiske stillinger indplaceres med en grundløn på 359.131 kr. (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Grundløn

Bemærkning:

Se Bilag B for en række eksempler på stillinger, som kan være atypiske.

Satsen er et kronebeløb. Der er ikke knyttet områdetillæg til satsen. Satsen reguleres i henhold til Aftale pr. 1. april 2024 om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

Stk. 6

Lokalt kan der i øvrigt aftales lønforbedringer i form af trin på lønskalaen, jf. stk. 1. Indplacering på et højere løntrin end fastsat i overenskomsten kan enten være varig eller midlertidig.

Bemærkning:

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

For ergoterapeuter og fysioterapeuter, der efter lokal aftale allerede er indplaceret på trin 8 eller derover, og som efterfølgende ansættes som klinisk underviser, kan det lokalt drøftes, hvordan lønsammensætning og lønniveau fastlægges under hensyntagen til de begrundelser, som er bragt i anvendelse i forhold til den lokale indplacering på trin 8 eller derover.

§ 5. Tillæg

Stk. 1

Tillæg ydes udover grundlønnen i § 4.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2 Ergoterapeuter og fysioterapeuter

1. Til ergoterapeuter og fysioterapeuter med mindre end 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg nyudd.

Bemærkning:

Det årlige tillæg på 3.100 kr. (1/1 2006-niveau) bortfalder, når den ansatte har opnået 4 års ansættelse på grundlag af grunduddannelsen.

2. Til ergoterapeuter og fysioterapeuter med mindst 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 5.300 kr. (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Stk. 3 Kliniske undervisere

3. Til kliniske undervisere (uddannet som ergoterapeuter og fysioterapeuter) ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 8.400 kr. (1/1-2006 niveau).

Lønseddeltekst: Klinisk underviser

Bemærkning:

Kliniske undervisere (uddannet som ergoterapeuter og fysioterapeuter) ydes ikke tillæg efter § 5, stk. 2.

Stk. 4 Jordemødre

1. Til jordemødre med mindre end 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (1/1 2006-niveau).

Lønsedeltekst: Tillæg nyudd.

Bemærkning:

Det årlige tillæg på 3.100 kr. (1/1 2006-niveau) bortfalder, når den ansatte har opnået 4 års ansættelse på grundlag af grunduddannelsen.

2. Til jordemødre med mindst 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 5.300 kr. (1/1 2006-niveau).

Lønsedeltekst: Erfaring 10 år

Stk. 5

Tillæg aftales i øvrigt lokalt. Tillæg skal minimum udgøre 6.100 kr. (1/1 2006-niveau). Tillæg er pensionsgivende. Et tillæg kan enten være varigt eller midlertidigt.

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.

Se Rammer for lokal løndannelse i Aftale om lokal løndannelse for ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre (09.10).

§ 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 enten af 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. Funktionærlov

For ansatte gælder funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 17. Opsigelse og § 18. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

§ 8. Pension

Stk. 1

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

Stk. 2

Fra 1. april 2024 – 31. marts 2025: Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den ansatte i overensstemmelse med nedenstående:

Gruppe	Valg af pension jf. § 10	Valg af løntillæg jf. § 10
Jordemødre	17,04%	16,70%
Ergoterapeuter	17,70%	17,18%
Fysioterapeuter	17,22%	16,70%
Kandidater efter protokollat 3	18,78%	16,40%

Af pensionsbidraget, der indbetales af ansættelsesmyndigheden, anses 1/3 for at være den ansattes eget bidrag.

[O.24]Stk. 2a

Fra 1. april 2025:

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den ansatte i overensstemmelse med nedenstående:

Gruppe	Valg af pension jf. § 10	Valg af løntillæg jf. § 10
Jordemødre	19,26%	15,00%
Ergoterapeuter	19,92%	15,00%
Fysioterapeuter	19,44%	15,00%
Kandidater efter protokollat 3	21,00%	15,00%

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % helt eller delvist udmøntes som løn og/eller indbetales til en opsparingsordning i tilknytning til medarbejderens pensionsordning, jf. § 10 om fritvalg. [O.24]

Stk. 3

Løntrin og tillæg, jf. §§ 4 og 5, er pensionsgivende.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 4

Pensionsprocenten for atypiske stillinger er identisk med den pågældende personalegruppes pensionsprocent, jf. § 8, stk. 1.

Stk. 5

[OK24]Stk. 5 gælder ikke for pensionerede, der har været faktisk og reelt fratruddet og som ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere.

Bestemmelserne i § 8 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede

virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Pensionerede, der genoptager beskæftigelse, omfattes af overenskomstens pensionsbestemmelser under forudsætning af, at der er sket en faktisk og reel fra-træden forud for ansættelsen.

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

Allerede ansatte med en opsat pension vil fortsat være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

Stk. 5a gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024

For allerede ansatte pensionerede tjenestemænd fra staten, folkeskolen, folkekirken, kommuner, amter, regioner, samt statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, eller pensionerede i øvrigt, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, og som har været omfattet af en overenskomst uden at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse, sker overgang til overenskomstens pensionsbestemmelse snarest og senest med virkning fra 1. oktober 2024.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen, forudsat at der er enighed om, at der hidtil helt eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling. **[OK24]**

Stk. 6

Særydelserne i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – ergo- og fysioterapeuter (79.04) er pensionsgivende, jf. aftalens § 13, stk. 2, jf. § 13 stk. 4.

Stk. 7

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

Stk. 8

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pensionskassen for Sundhedsfaglige. Pensionsbidraget indbetales månedsvist samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 9

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

Stk. 10

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. 11

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

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

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

§ 9. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 10. Frit valg - fra 1. april 2024 - 31. marts 2025:Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger pensionsprocenten ved valg af løntillæg oplyst i § 8, stk. 1.

Bemærkning:

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende løndele, dog ikke særydelser, selvom særydelser er pensionsgivende efter § 9, stk. 6. Fritvalgstillægget er en særlig løndel, der ikke indgår ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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.

For kandidater efter protokollat 3 gælder følgende: Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftligt 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.

[O.24]§ 10A. Frit valg - fra 1. april 2025:

Stk. 1

Den enkelte medarbejder kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget over 15 %, i stedet for indbetaling til pensionskassen skal udbetales som løn og/eller helt eller delvist indbetales af arbejdsgiver til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning.

Bemærkning:

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende lønde, dog ikke særydelser, selvom særydelser er pensionsgivende efter § 9, stk. 6. Fritvalgstillægget er en særlig løndel, der ikke indgår ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Det er en forudsætning for indbetaling, at der er oprettet en opsparingsordning i pensionskassen.

Indbetaling til en opsparingsordning i tilknytning til den ansattes pensionsordning sker af beløbet efter skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling eller indbetaling til en opsparingsordning sker det på følgende vilkår:

- Beløbet betales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Der foretages valg for mindst et år ad gangen.
- Hvis den enkelte medarbejder ønsker at ændre sit valg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg eller opsparingsordning

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, indbetales det samlede pensionsbidrag til pensionsordningen.

Stk. 4

Allerede ansatte giver skriftlig besked senest 1. januar 2025. 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.**[O.24]**

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1

Udgangspunktet er, at ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre selv tilrettelægger deres arbejdstid.

Såfremt en ansat ikke selv tilrettelægger sin arbejdstid, gælder Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – ergo- og fysioterapeuter (79.04).

Stk. 2

For ansatte, der selv tilrettelægger arbejdstiden, gælder følgende regler:

Det skal fremgå af ansættelsesbrevet, at den ansatte selv tilrettelægger sin arbejdstid.

Den ansatte tilrettelægger selv, under hensyn til de opgaver der skal løses, den tidsmæssige placering af arbejdsopgaverne, hvorfor der ikke udarbejdes mødeplaner for pågældende.

Den ansatte indgår ikke i en døgnbemanding.

Selvtilrettæggelse udelukker ikke, at en del af det fælles liv på arbejdspladsen indebærer at opgaver, møder og lignende gør det nødvendigt, at alle ansatte eller grupper af ansatte er til stede på samme tid og tidspunkter, der kan være fastlagt af andre.

Bemærkning:

Ansatte, der er selvtilrettelæggende, vil fx være ansatte, der som en del af deres arbejde besøger borgere i deres eget hjem og/eller ansatte, der varetager fagligt administrativt arbejde.

At der foregår en registrering af arbejdstiden og/eller af sygdom eller andet fravær er ikke afgørende for, om den ansatte er selvtilrettelæggende.

Stk. 3

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer for en fuldtidsansat.

Stk. 4

Arbejdstiden er som hovedregel placeret på ugens fem første hverdage (mandag til fredag) i dagtimerne.

Bemærkning:

De ansatte vil som følge heraf som hovedregel have fri i weekenden og dermed have en ugentlig fridøgnperiode.

Stk. 5

Hvis det efter aftale med ledelsen findes hensigtsmæssigt fast eller i en periode at placere arbejdstid efter kl. 18.00 eller på lørdage, søndage, søgnehelligdage eller særlige fridage, skal der lokalt aftales tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

Kan der ikke opnås enighed herom, finder arbejdstidsaftalens bestemmelser om arbejde på særlige tidspunkter anvendelse.

Stk. 6

Ansatte, der selv tilrettelægger deres arbejdstid, er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).

For ansatte aflønnet på løntrin under løntrin 8 gælder, at såfremt der over en periode på maksimalt 3 måneder præsteres flere arbejdstimer end svarende til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, aftaler den ansatte og nærmeste leder en tilpasning af arbejds-mængden til arbejdstiden eller en passende kompensation herfor.

Stk. 7

Den ansatte har fri på sønehelligdage.

24. december samt 31. december er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

Bemærkning:

Der gives ikke anden frihed, såfremt en sønehelligdag er sammenfaldende med en weekend eller anden fridag.

§ 11A. Arbejdstid for ansatte i atypiske stillinger

Ansatte i atypiske stillinger er ansat uden højeste tjenestetid.

Bemærkning:

Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52) gælder, se Bilag D.

§ 12. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første 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 vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

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

§ 13. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

Bemærkning:

Se Protokollat 1, § 3, vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner

§ 14. Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder ved ansættelsesmyndigheden.

Stk. 2

Hvis ansættelsesmyndigheden ikke har fastsat regler om godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser, ydes time/dagpenge efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 15. Tjenestedragt

Stk. 1

Der gives fri tjenestedragt, eller der betales en kontant erstatning herfor. Fri tjenestedragt omfatter bl.a. overdel og bukser/nederdel samt fri vask heraf.

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

	Årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau)
Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask	2.550 kr.
Ikke fri tjenestedragt, men fri vask	1.210 kr.
Fri tjenestedragt, men ikke fri vask	1.340 kr.

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

Stk. 2

Ovenstående kan fraviges ved lokal aftale.

§ 16. Transport

Skønner ansættelsesmyndigheden, at der skal benyttes transportmiddel for at udføre arbejdet, skal kommunen stille dette til rådighed. Hvis den ansatte benytter eget transportmiddel, gives kørselsgodtgørelse, jf. Bilag D (05.71).

Bor den ansatte uden for ansættelsesmyndigheden, gives godtgørelsen kun for kørsel i arbejdskommunen, til og fra kommunegrænsen. Har den ansatte kontor til rådighed indenfor kommunegrænsen, gives ikke kørselsgodtgørelse mellem kontoret og den ansattes hjem.

Bemærkning:

Overenskomstens parter forudsætter, at cykler, der stilles til rådighed, repareres og vedligeholdes uden omkostninger for den ansatte og, som hovedregel fornyes hvert andet år.

§ 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.

Ergoterapeutforeningen

CVR nummer: 19121119

Danske Fysioterapeuter

CVR nummer: 59167111

Jordemoderforeningen

CVR nummer: 30833813

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

Ergoterapeutforeningen etf@etf.dk

Danske Fysioterapeuter fysio@fysio.dk

Jordemoderforeningen sek@jordemoderforeningen.dk

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

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

Stk. 1

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 (05.12), 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 (05.11). For kandidater omfattet af protokollat 6 udgør den særlige feriegodtgørelse samlet 1,95% **[O.24]** (pr. 1. maj 2024: 2,48%) **[O.24]**.

Stk. 3 Personalegoder

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 2.

Stk. 4 Kombinationsansættelse

Fysioterapeuter er omfattet af Rameaftale om kombinationsansættelse af fysioterapeuter i regioner og kommuner (70.11).

Stk. 5 Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning:

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

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter eller Jordemoderforeningen.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 19. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af nettoårslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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”.

§ 20. Pension

For timelønnede oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Sundhedsfaglige med virkning fra ansættelsen.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den ansatte i overensstemmelse med nedenstående:

<i>Gruppe</i>	<i>Pensionsbidrag</i>	[O.24] <i>Pensionsbidrag pr. 1. april 2025</i>
Jordemødre	17,04%	19,26%
Ergoterapeuter	17,70%	19,92%
Fysioterapeuter	17,22%	19,44%
Kandidater jf. Protokollat 6	18,78%	21,00%
		[O.24]

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 9, stk. 4, stk. 8-10.

§ 21. Opsigelse

Stk. 1

For ansatte, der har en ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, gælder § 18.

Stk. 2

For ansatte, der har en ugentlig arbejdstid på under 8 timer, er det gensidige opsigelsesvarsel fra dag til dag.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede ansatte er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3	Løn
§ 9	ATP
§§ 11-11A	Arbejdstid
§ 14	Udgifter ved tjenesterejser
§ 18, stk. 3	Personalegoder

Stk. 2

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

Stk. 3

Timelønnede ansatte har adgang til fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 12, stk. 1.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 12, stk. 2.

Stk. 4

Timelønnede ansatte har som udgangspunkt krav på fri tjenestedragt. For manglende tjenestedragt betales 1,33 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 3

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

København, den 7. februar 2025

For

KL

Michael Ziegler

Emil R. Andersen

For

Danske Fysioterapeuter

Jeanette Præstegaard

Troels Rønn-Simonsen

For

Ergoterapeutforeningen

Tina Nør Langager

Sine Dreyer Skjoldan

For

Jordemoderforeningen

Lis Munk

Klaus Groth-Andersen

Protokollat 1 - Særregler for ergoterapeuter, fysioterapeuter ansat i København og Frederiksberg kommuner

Protokollatets bestemmelser enten supplerer eller erstatter overenskomstens regler, hvilket er præciseret under de enkelte emner.

§ 1. Indplacering af ergoterapeuter og fysioterapeuter

Både ergoterapeuter og fysioterapeuter, der indtil 31. marts 2006 er indplaceret på grundløn 22 samt ergoterapeuter og fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde, der indtil 31. marts 2006 er indplaceret på grundløn 24, indplaceres efter reglerne i overenskomstens § 4.

Sondringen mellem hvilke arbejdsopgaver, de to grupper af ergoterapeuter og fysioterapeuter hidtil har kunnet varetage, ophæves. Alle ergoterapeuter og fysioterapeuter kan herefter varetage samtlige arbejdsopgaver, der tidligere var oplyst i bilag til overenskomsterne.

§ 2. Tjenestefrihed

Særregel, der erstatter overenskomstens § 13.

Stk. 1

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er formentligt med tjenestens tarv.

Stk. 2

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 4. Transport i tjenesten

Særregel, der erstatter overenskomstens § 16.

Stk. 1

Såfremt det pålægges ergoterapeuter og fysioterapeuter at benytte bil i tjenesten, stilles en sådan til rådighed, eller der ydes for tjenstlig kørsel i den ansattes egen bil kontant godtgørelse herfor efter de for kommunens tjenestemænd til enhver tid gældende regler.

Særregel, der supplerer overenskomstens Bilag D, nr. 25 (05.71).

Stk. 2

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, der tilkaldes til institutionen under rådighedstjeneste fra hjemmet i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 06.00, transporteres vederlagsfrit til og fra tjenestestedet. Parterne har ikke truffet aftale om nogen bestemt transportform, blot at det skal foregå under betryggende forhold.

København, den 7. februar 2025

For

KL

Michael Ziegler

Emil R. Andersen

For

Danske Fysioterapeuter

Jeanette Præstegaard

Troels Rønn-Simonsen

For

Ergoterapeutforeningen

Tina Nør Langager

Sine Dreyer Skjoldan

Protokollat 2 - 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, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 7. februar 2025

For

KL

Michael Ziegler

Emil R. Andersen

For

Danske Fysioterapeuter

Jeanette Præstegaard

Troels Rønn-Simonsen

For
Ergoterapeutforeningen
Tina Nør Langager
Sine Dreyer Skjoldan

Protokollat 3 - Kandidater

§ 1. Hvem er omfattet?

Protokollatet omfatter ansatte med de nedenfor nævnte kandidatuddannelser:

1. Cand.scient. i fysioterapi,
2. Cand.scient.san.,
3. Cand.scient.tech. i integrerede fødearestudier,
4. Cand.scient. i klinisk ernæring,
5. Cand.soc.,
6. Cand.san.,
7. Kandidatuddannelse i klinisk videnskab og teknologi,
8. Cand.scient.med.

og som opfylder følgende tre betingelser:

- a) det adgangsgivende grundlag for overbygningsuddannelsen på kandidatniveau er en af de professionsbacheloruddannelser, som overenskomsten dækker, jf. § 1 i overenskomsten.
- b) det er faget, der har betydning for den ansattes beskæftigelse, og
- c) stillingen forudsætter akademisk uddannelse.

§ 2. Basisløn og indplacering

Stk. 1

Kandidater indplaceres i nedenstående lønforløb:

Løntrin	Årlige grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau)
A4	268.143 kr.
A5	285.585 kr.
A6	300.015 kr.
A8	328.974 kr.

Den ansatte indplaceres i lønforløbet A4, A5, A6, og A8 svarende til lønforløbet i Overenskomst for akademikere ansat i kommuner (31.01). Alle trin er etårige på nær trin A4, der er toårigt.

Bemærkning:

Kandidater kan på samme måde som øvrigt basispersonale ansættes i atypiske stillinger i henhold til overenskomstens § 4, stk. 5.

Der er ikke knyttet områdetillæg til satsen. Der henvises i øvrigt til Aftale pr. 1. april 2018 om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

Stk. 2

Ancienniteten i henhold til lønforløbet i § 2, stk. 1, regnes normalt efter det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med arbejde betinget af akademisk uddannelse, herunder eventuel værnepligtstjeneste.

Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, hvori den pågældende har bestået eksamen.

Stk. 3

Der kan mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

§ 3. Pension

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pensionskassen for Sundhedsfaglige.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør 18,78 % [O.24] (pr. 1. april 2025: 21,00 %) [O.24]. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsbidraget indbetales månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

I øvrigt gælder bestemmelserne i overenskomsten § 8.

§ 4. Frit valg

Kandidater omfattes af § 10 og [O.24] § 10A [O.24] i overenskomsten.

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

§ 5. Arbejdstid

Kandidater omfattes af § 11 i overenskomsten.

§ 6. Tjenestedragt

I de tilfælde, hvor det pålægges en kandidat 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 efter § 16 i overenskomsten.

§ 7. Øvrige ansættelsesvilkår

Kandidater efter dette protokollat omfattes desuden af følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 2	Timelønnede
§ 3	Løn
§ 4, stk. 6	Lønskala og løntrin
§ 5, stk. 1	Tillæg
§ 6	Resultatløn
§ 7	Funktionærlov
§ 9	ATP
§ 10	Frit valg
§ 12	Barns 1. og 2. sygedag
§ 13	Tjenestefrihed
§ 14	Udgifter ved tjenesterejser
§ 16	Transport
§ 17	Opsigelse
§ 18, stk. 1	Generelle ansættelsesvilkår, jf. Bilag D.
§ 18, stk. 2	Særlig feriegodtgørelse
§ 18, stk. 3	Personalegoder, jf. Protokollat 2

Protokollat 1
Protokollat 2
Bilag A

Særregel for København og Frederiksberg
Personalegoder
Uddannelser og stillingskategorier

København, den 7. februar 2025

For

KL

Michael Ziegler

Emil R. Andersen

For

Danske Fysioterapeuter

Jeanette Præstegaard

Troels Rønn-Simonsen

For

Ergoterapeutforeningen

Tina Nør Langager

Sine Dreyer Skjoldan

Bilag A - Uddannelser og stillingskategorier

1. *Ergoterapeuter*

Herved forstås personer, der er uddannet ergoterapeut efter bekendtgørelse nr. 773 af 12. juni 2023 eller tidligere bekendtgørelser.

2. *Fysioterapeuter*

Herved forstås personer, der er uddannet fysioterapeut efter bekendtgørelse nr. 772 af 12. juni 2023 eller tidligere bekendtgørelser.

3. *Kliniske undervisere*

[O.24] Herved forstås ergo- eller fysioterapeuter, som har fået til opgave at varetage de kliniske uddannelsesforløb for ergoterapeutstuderende henholdsvis fysioterapeutstuderende. Den kliniske underviser har ansvaret for at tilrettelægge, gennemføre og afslutte forløbene, og kan i øvrigt varetage ergo- henholdsvis fysioterapeutiske opgaver. **[O.24]**

Om overenskomstens dækningsområde:

Overenskomstens dækningsområde relaterer sig til følgende beskrivelse af ergoterapeuters faglige beskæftigelsesområde:

Ergoterapeuters (gen-)optræningsindsats har som overordnet formål:

- at fremme sundhed og livskvalitet
- at forebygge sygdom, og
- at helbrede sygdom og mindske konsekvenser af varig sygdom og handicap.

Kernen i ergoterapeuters forebyggelses- og genoptræningsarbejde er anvendelse af almindelige daglige aktiviteter. Ergoterapeuters interventionsområde er målrettet mod mennesker med fysiske, psykiske og sociale funktionsnedsættelser, som påvirker det enkelte menneskes mulighed for at klare daglige færdigheder i det nære miljø og i arbejdslivet.

4. *Jordemødre*

Herved forstås personer, der er uddannet jordemoder efter bekendtgørelse nr. 774 af 12. juni 2023 eller tidligere bekendtgørelser.

5. *Kandidater i henhold til Protokollat 3.*

Bilag B - Særligt om atypiske stillinger

Nedenfor gives eksempler på stillinger, der kan være atypiske, men ikke nødvendigvis er det:

1. Specielle uddannelses- og udviklingsstillinger
2. Kvalitetsstillinger
3. Forskningsstillinger
4. Stillinger der dækker bredt og tværgående i kommunen
5. Stillinger med et særligt ansvarsområde

Parterne er i øvrigt enige om, at hvis en stilling kan betragtes som atypisk, skal den adskille sig meget væsentligt fra en almindelig basisstilling i kommunerne, herunder adskille sig fra stillinger der i øvrigt indplaceres på basisoverenskomstens § 4, stk. 3.

En stilling kan kun betragtes som atypisk i overenskomstmæssig forstand, hvis de lokale parter er enige om, at dette er tilfældet.

Betegnelsen ”atypisk stilling” er et dynamisk begreb, hvorfor stillinger, der på et givent sted eller tidspunkt har været enighed om lokalt at betegne som atypiske, ikke nødvendigvis vil blive betegnet som atypisk på et andet eller senere sted og tidspunkt.

En eventuel uenighed om, hvorvidt en stilling er atypisk kan ikke gøres til genstand for en fagretlige behandling eller videreføres i tvisteløsningssystemet, ligesom stillingerne ikke kan blokeres.

Parterne er endeligt enige om, at der med indførelsen af bestemmelsen om atypiske stillinger ikke sker en udvidelse af overenskomstens dækningsområde.

Bilag C - Omlægning til nyt grundbeløb ved overgang til ny løn

I forbindelse med ansattes overgang til den nye lønskala pr. 1. januar 2006, skal kvalifikationsløn og funktionsløn, der videreføres, reguleres og omregnes til nyt grundbeløb. Tillæg forhøjes med 1,45% og udgør fremover nyt årligt grundbeløb (1/1 2006-niveau)

Afrunding

Ved omlægning til nyt årligt grundbeløb afrundes tillæg, som udgør 1.000 kr. og derover, til nærmeste hele 100,00 kr. Ved omlægning til nyt årligt grundbeløb afrundes tillæg, som udgør mindre end 1.000 kr., til nærmeste hele krone.

Omregning af trin til tillæg

For ansatte skal løn, der er ydet som trin i tjenestemandslønssystemet ud over grundlønnen og centralt aftalt erfaringsbestemt kvalifikationsløn, omregnes til tillæg ved overgangen til den nye lønskala. Tillæggenes størrelse fastsættes for den enkelte ansatte i forhold til trinenes placering i tjenestemandslønssystemet (31/3 2005-niveau), inkl. områdetillæg.

Eksempel:

Hvis en ansat med grundløn = løntrin 23 har opnået 2 løntrin som lokalt aftalt kvalifikationsløn og 1 løntrin som lokalt aftalt funktionsløn, udgør kvalifikationstillægget (svarende til de 2 løntrin) forskellen mellem løntrin 23 og 25 (31/3 2005-niveau), og funktionstillægget (svarende til det ene løntrin) udgør forskellen mellem løntrin 25 og 26 (31/3 2005-niveau). Når tillæggenes værdi i 31/3 2005-niveau er beregnet, forhøjes disse med 1,45% og omlægges svarende til principperne for tillæg, jf. ovenfor.

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

(Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedsløn-nede?	Omfatter timeløn-nede?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (07.32)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja.
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (07.38)	Ja	Ja
7	Rammeaftale om åremålsansættelse (04.50)	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Ja	Nej
9	Opsamlingsordningen (07.77)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (07.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (07.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (07.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (07.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (07.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja
22	Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (05.15)	Ja	Nej
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstviftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (08.80)	Ja	Ja
32	Medindflydelse og medbestemmelse (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
[O.24]35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja	Nej[O.24]