Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, farmakonomer, tandplejere m.fl.

KL

Dansk Sygeplejeråd

Kost og Ernæringsforbundet

Farmakonomforeningen

Danske Tandplejere

Indholdsfortegnelse **Side**

Kapitel 1. Person- og områdeafgrænsning 5
§ 1. Hvem er omfattet 5
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede 6

Kapitel 2. Månedslønnede 7
§ 3. Løn 7
§ 4. Lønskala og løntrin 7
§ 5. Tillæg 10
§ 6. Resultatløn 15
§ 7. Personlig løngaranti og særlige bestemmelser 16
§ 8. Funktionærlov 16
§ 9. Pension 16
§ 10. ATP 18
§ 11. Frit valg 19
§ 12. Arbejdstid 19
§ 12A. Regler om arbejdstid for ansatte med planlagt tjeneste 20
§ 12B. Særlige regler om arbejdstid for syge- og sundhedsplejersker 20
§ 12C. Arbejdstid for fodterapeuter, psykomotoriske terapeuter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed omfattet af reglerne om eget valg, kliniske diætister og farmakonomer 21
§ 12D. Arbejdstid for ansatte i atypiske stillinger 22
§ 12E. Arbejdstid for tandplejere 22
[O.24]§ 13. Højere individuel arbejdstid 22
§ 14. Barns 1. og 2. sygedag 23
§ 15. Tjenestefrihed 23
§ 16. Udgifter ved tjenesterejser 24
§ 17. Tjenestedragt 24
§ 18. Transport 24
§ 19. Opsigelse 25
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) 27

Kapitel 3. Timelønnede 28
§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling 28
§ 22. Pension 28
§ 23. Opsigelse 29
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede) 29

Kapitel 4. Ernæringsassistentelever 29
§ 25. Lovgrundlag 29
§ 26. Løn og lønberegning 29
§ 27. Løn til voksenelever 30
[O.24]§ 28. Pension 31
§ 29. Arbejdstid 31
§ 30. Sygdom 32
§31. Øvrige ansættelsesvilkår (elever) 32

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse 33
§ 32. Ikrafttræden og opsigelse 33

Protokollat 1 - Særregler for syge- og sundhedsplejersker, fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner....34
§ 1. Tjenestefrihed 34
§ 2. Tjenestedragt for syge- og sundhedsplejersker 34
§ 3. Transport i tjenesten 34
§ 4. Istandgørelse af en død 35

Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder 36

Protokollat 3 - Professionsbachelorer i ernæring og sundhed 39

Bilag 1 til Protokollat 3 41

Protokollat 4 - Sundhedsplejerskestuderende i lønnet praktik 42
§ 1. Område 42
§ 2. Løn 42
§ 3. Ansættelsesbrev 42
§ 4. Arbejdstid 43
§ 5. Mer- og overarbejde 43
§ 6. Ferie 43
§ 7. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag 44
§ 8. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager 44
§ 9. Øvrige ansættelsesvilkår 44
§ 10. Ophævelse 44
§ 11. Opsigelse 45

Protokollat 5 – Kandidater 46
§ 1. Hvem er omfattet? 46
§ 2. Basisløn og indplacering 46
§ 3. Pension 47
§ 4. Frit valg 47
§ 5. Arbejdstid 47
§ 6. Tjenestedragt 47
§ 7. Øvrige ansættelsesvilkår 47

Protokollat 6 – Arbejdstid for tandplejerne 49
§ 1. Arbejdstid 49
§ 2. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde 49
§ 3. Særlige fridage 50
§ 4. Arbejde i forskudt tid 50
§ 5. Timelønnede 50

Protokollat 7 – Særlige bestemmelser og overgangsbestemmelser 52
§ 1. Tjenestefrihed 52
§ 2. Tjenestedragt 52
§ 3. Tillæg 52
§ 4. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2006 for syge- og sundhedsplejersker 52

§ 5. Indplacering pr. 1. april 2006 for fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter 53
§ 6. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2006 for økonomaer og ernæringsassistenter 53
§ 7. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2009 for syge- og sundhedsplejersker 54
§ 8. Indplacering pr. 1. april 2009 for fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter 54
§ 9. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2009 for økonomaer og ernæringsassistenter 55
§ 10. Personlig løngaranti og lønordning for syge- og sundhedsplejersker. 55
§ 11. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg for fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter 57
§ 12. Personlig løngaranti og lønordning for økonomaer og ernæringsassistenter 58
§ 13. Overgangsbestemmelse for farmakonomer 58
§ 14. Personlig løngaranti og lønordninger for tandplejere 59

Bilag A – Uddannelser og stillingskategorier 60

Bilag B – Særligt om atypiske stillinger 63

Bilag C – Særligt om tjenestemænd 64

Bilag D - Omlægning til nyt grundbeløb ved overgang til ny løn 67

Bilag E - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)68

Kapitel 1. Person- og områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der er uddannet og ansat som:

1. Syge- og sundhedsplejersker,
2. Tandplejere,
3. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jf. Protokollat 3,
4. Kliniske diætister, Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretningen klinisk diætetik (2002-2016) og med studieretningen Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Klinisk Diætetik,
5. Psykomotoriske terapeuter,
6. Økonomaer,
7. Farmakonomer,
8. Ernæringsteknologer,
9. Fodterapeuter,
10. Kandidater, jf. Protokollat 5.

> Bemærkning til pkt. 3:
> Økonomaer og professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning er dog ikke omfattet af denne overenskomst, hvis medarbejderen ansættes ved Ungdomsskolens Uddannelsesvejledning (UU-centre). Se i øvrigt Bilag A.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter tillige personer, der ansættes som:

1. Ernæringsassistenter (tidligere køkkenassistenter),
2. Kostfaglige eneansvarlige,
3. Ernæringshjælpere,
4. Ernæringsassistentelever.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter de i stk. 1 og 2 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 driftsoverenskomst, 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 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 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.

Stk. 4

Syge- og sundhedsplejersker ansættes med kommunen som ansættelsesområde.

Stk. 5

Såfremt ansættelsesmyndigheden ønsker at ansætte syge- og sundhedsplejersker på tjenestemandsvilkår, henvises til Bilag C.

§ 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.

Stk. 3

Elever aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 4, om ernæringsassistentelever.

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 Sundhedskartellets område (09.04).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.30).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.21).
4. Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

> Bemærkning:
> Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister, opsigelse og ophør af aftaler.

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

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 1/1 2006-niveau.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt indbetalt pensionsbidrag. 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)*
1	220.181
2	224.681
3	235.201

Løntrin	*Årligt grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau)*
4	243.700
5	251.500
6	279.400
7	290.500
8	301.100
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.*
1	0	3.379	5.719	9.099	11.437
2	0	3.553	6.014	9.567	12.027
3	0	3.737	6.324	10.061	12.649
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 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*
97% af trin 1 i område 0 samt 100% af de pågældende områdetillæg	Ernæringshjælpere (indtil 7 år)
1	Ernæringsassistenter (indtil 7 år)
	Ernæringshjælpere (7 år eller mere)
2	
3	Ernæringsassistenter (7 år eller mere)
	Kostfaglige eneansvarlige
	Fodterapeuter
4	Sygeplejersker (indtil 4 år)
	Psykomotoriske terapeuter (indtil 4 år)
	Økonomaer (indtil 4 år)
	Kliniske diætister, Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Klinisk Diætetik (indtil 4 år)
	Professionsbachelorer i ernæring og sundhed (indtil 4 år)
	Farmakonomer (indtil 4 år)
	Tandplejere (indtil 4 år)
	Ernæringsteknologer
	[O.24]Sygeplejersker i evalueringsansættelse**[O.24]**
5	Sundhedsplejersker og sygeplejersker med relevant specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (indtil 4 år)
	Økonomaer (4 år eller mere)

Løntrin	*Gruppe*
	Psykomotoriske terapeuter (mindst 4 år og mindre end 8 år)
	Farmakonomer (4 år eller mere)
	Tandplejere (4 år eller mere)
6	Professionsbachelorer i ernæring og sundhed (4 år eller mere) **[O.24]**(pr. 1. april 2025):Psykomotoriske terapeuter (8 år eller mere)**[O.24]**
7	Sygeplejersker (4 år eller mere)
	Kliniske diætister, Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Klinisk Diætetik (4 år eller mere)
8	Syge- og sundhedsplejersker (selvtilrettelæggende)
	Sundhedsplejersker og sygeplejersker med relevant specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (4 år eller mere)
9	Syge- og sundhedsplejersker (selvtilrettelæggende)

Lønseddeltekst: Grundløn

For professionsbachelorer i ernæring og sundhed, som er omfattet af reglerne om eget valg, se Protokollat 3.

Bemærkning:
Allerede ansatte sygeplejersker med relevant specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen indplaceres efter § 4, stk. 3. Lønsammensætningen i øvrigt aftales lokalt.

Bemærkning:
[O.24]Sygeplejersker ansat i en evalueringsansættelse ydes løntrin 4 i hele evalueringsansættelsesperioden og er omfattet af § 5 om tillæg med undtagelse af § 5, stk. 2 og 3. Se i øvrigt Bilag A.**[O.24]**

Stk. 4

Kandidater, som er omfattet af Protokollat 5, 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 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 syge- og sundhedsplejersker, der efter lokal aftale allerede er indplaceret på trin 8 eller derover, og som efterfølgende ansættes som selvtilrettelæggende syge- eller sundhedsplejerske, 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 Sygeplejersker

1. Til sygeplejersker med mindre end 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (1/1 2006-niveau). Tillægget ydes ikke til sundhedsplejersker eller andre sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen.

   Lønseddeltekst: Tillæg nyudd.

2. **[O.24]** (pr. 1. april 2025): Til sygeplejersker, der har mindre end 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 9.050 kr. (1/1 2006-niveau). Tillægget ydes ikke til sygeplejersker, der er ansat som selvtilrettelæggerende, sundhedsplejersker eller andre sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen.

   Lønseddeltekst: Tillæg II nyudd. **[O.24]**

3. Til sygeplejersker med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 2.150 kr. (1/1 2006-niveau). Tillægget ydes ikke til sundhedsplejersker eller andre sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen.

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

4. **[O.24]** (pr. 1. april 2025): Til sygeplejersker, der er ansat som selvtilrettelæggende, med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 950 kr. (1/1 2006-niveau). Tillægget ydes ikke til sundhedsplejersker eller andre sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen.

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år, selvtilret. **[O.24]**

5. Til sygeplejersker med mindst 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 8.400 kr. (1/1 2006-niveau) **[O.24]** (pr. 1. april 2025): 14.035 kr. (1/1 2006-niveau). **[O.24]** Tillægget ydes

ikke til sundhedsplejersker eller andre sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen.

Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Bemærkning til stk. 2:
Det årlige tillæg efter stk. 2, pkt. 1 og pkt. 2, bortfalder, når sygeplejersken har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen. Det årlige tillæg efter stk. 2, pkt. 3 og pkt. 4, bortfalder, når sygeplejersken har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 3 Specialuddannede sygeplejersker, herunder sundhedsplejersker

1. Til sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, herunder sundhedsplejersker, med mindre end 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 10.000 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Tillæg sundhedspl./spec.udd.

2. **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Til sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, herunder sundhedsplejersker, med mindre end 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 9.050 kr. (1/1 2006-niveau). Tillægget ydes ikke til sygeplejersker, der er ansat som selvtilrettelæggende.

   Lønseddeltekst: Sund/spec.udd.**[O.24]**

3. Til sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, herunder sundhedsplejersker, med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på i alt 17.150 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaring sund/spec.udd.

4. **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Til sygeplejersker med en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, herunder sundhedsplejersker, med mindst 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 22.785 kr.

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år**[O.24]**

Bemærkning til stk. 3:
Det årlige tillæg efter stk. 3, pkt. 1 og pkt. 2, bortfalder, når sygeplejersken har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen. Det årlige tillæg efter stk. 3, pkt. 3, bortfalder, når sygeplejersken har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 4 Ernæringsassistenter

1. Til ernæringsassistenter med mindre end 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 5.800 kr. (1/1 2006-niveau)**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 11.800 kr. (1/1 2006-niveau).**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Tillæg nyudd.

2. Til ernæringsassistenter med mindst 7 års beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 1.800 kr. (1/1 2006-niveau)**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 7.800 kr. (1/1 2006-niveau).**[O.24]**

Lønseddeltekst: Erfaring 7 år

Bemærkning til stk. 4:
Det årlige tillæg efter stk. 4, pkt. 1, bortfalder, når ernæringsassistenten har opnået 7 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 5 Ernæringshjælpere

Til ernæringshjælpere ydes et årligt tillæg på 1.800 kr. (1/1 2006-niveau)**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 7.800 kr. (1/1 2006-niveau).**[O.24]**

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

Stk. 6 Kostfaglige eneansvarlige

1. Til kostfaglige eneansvarlige med mindre end 7 års sammenlagt beskæftigelse som kostfaglig eneansvarlig ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 4.900 kr. (1/1 2006-niveau)**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 10.900 kr. (1/1 2006-niveau).**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Tillæg nyudd.

2. Til kostfaglige eneansvarlige med mindst 7 års sammenlagt beskæftigelse som kostfaglig eneansvarlig ydes et årligt pensionsgivende tillæg 7.900 kr. (1/1 2006-niveau)**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 13.900 kr. (1/1 2006-niveau).**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 7 år

Bemærkning til stk. 6:
Det årlige tillæg efter stk. 6, pkt. 1, bortfalder, når den kostfaglige eneansvarlige har opnået 7 års sammenlagt beskæftigelse.

Stk. 7 Tandplejere

1. Til tandplejere 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.

2. Til tandplejere med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på i alt 6.400 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

3. **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Til tandplejere med mindst 8 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på i alt 14.400 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaring 8 år**[O.24]**

Bemærkning til stk. 7:
Det årlige tillæg efter stk. 7, pkt. 1, bortfalder, når tandplejeren har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen. Det årlige tillæg efter stk. 7, pkt. 2, bortfalder, når tandplejeren har opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 8 Økonomaer

1. Til økonomaer 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.

2. Til økonomaer med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.000 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

Bemærkning til stk. 8:
Det årlige tillæg efter stk. 8, pkt. 1, bortfalder, når økonomaen har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 9 Ernæringsteknologer

1. Til ernæringsteknologer 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.

2. Til ernæringsteknologer med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 6.100 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

Bemærkning til stk. 9:
Det årlige tillæg efter stk. 9, pkt. 1, bortfalder, når ernæringsteknologen har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 10 Professionsbachelorer i ernæring og sundhed

1. Til professionsbachelorer i ernæring og sundhed 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.

2. Til professionsbachelorer i ernæring og sundhed med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 1.500 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

Bemærkning til stk. 10:
Det årlige tillæg efter stk. 10, pkt. 1, bortfalder, når professionsbacheloren i ernæring og sundhed har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 11 Klinisk diætist

1. Til kliniske diætister 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 efter stk. 11, pkt. 1, bortfalder, når den kliniske diætist har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 12 Psykomotoriske terapeuter

1. Til psykomotoriske terapeuter 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.

2. Til psykomotoriske terapeuter med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 7.000 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

3. **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Til psykomotoriske terapeuter med mindst 12 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 4.600 kr. (1/1 2006-niveau)**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 12 år

Bemærkning til stk. 12:
[O.24]Allerede ansatte psykomotoriske med mere end 8 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen, der pr. 1. april 2025 er indplaceret på løntrin 9, bevarer tillægget på 7.000 kr. (1/1 2006-niveau), som en personlig ordning.**[O.24]**

Bemærkning til stk. 12:
Det årlige tillæg efter stk. 12, pkt. 1, bortfalder, når den psykomotoriske terapeut har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen. Det årlige tillæg efter stk. 12, pkt. 2, bortfalder, når den psykomotoriske terapeut har opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 13 Farmakonomer

1. Til farmakonomer 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.

2. Til farmakonomer med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.500 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

3. **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Til farmakonomer med mindst 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 16.240 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år**[O.24]**

Bemærkning til stk. 13:
Det årlige tillæg efter stk. 13, pkt. 1, bortfalder, når farmakonomen har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen. Det årlige

tillæg efter stk. 13, pkt. 2, bortfalder, når professionsbacheloren i ernæring og sundhed har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 14 Fodterapeuter

1. Til fodterapeuter 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.

2. Til fodterapeuter med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes et årligt pensionsgivende tillæg på i alt 4.200 kr. (1/1 2006-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

Bemærkning til stk. 14:
Det årlige tillæg efter stk. 14, pkt. 1, bortfalder, når fodterapeuten har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen.

Stk. 15

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 Sundhedskartellets område (09.04).

[O.24]*Stk. 16*

Ændringerne pr. 1. april 2025 i § 5, stk. 2-7, 12 og 13 sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg besvares. Alle lokalt aftalte trin og 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.**[O.24]**

§ 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. Personlig løngaranti og særlige bestemmelser

Bestemmelser vedrørende personlig løngaranti og særlige bestemmelser findes i Protokollat 7.

§ 8. Funktionærlov

For ansatte gælder funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19. Opsigelse og § 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

§ 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*
Sygeplejersker Specialuddannede sygeplejersker, herunder sundhedsplejersker	14,27%**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 15,00%**[O.24]**	13,93%**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 14,66%**[O.24]**	Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer
Psykomotoriske terapeuter	17,22%	16,70%	PFA Pension
Fodterapeuter	17,22%	16,70%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Økonomaer	14,37%	14,03%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed	14,36%	14,02%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Kliniske diætister	14,36%	14,02%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jf. reglerne om eget valg i Protokollat 3	17,87%	17,53%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ernæringsassistenter	13,93%	13,59%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ernæringshjælpere	13,93%	13,59%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Kostfaglige eneansvarlige	14,01%	13,67%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ernæringsteknologer	14,37%	14,03%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige

Gruppe	*Valg af pension jf. § 11*	*Valg af løntillæg jf. § 11*	*Pensions-kasse*
Farmakonomer	18,00%	17,66%	Pensionskas-sen for Farma-konomer
Tandplejere	14,74**%[O.24]**(pr. 1. april 2025):15,01%**[O.24]**	14,40%**[O.24]**(pr. 1. april 2025):14,67%**[O.24]**	PFA Pension
Kandidater efter protokollat 5	18,78%**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 21,00%**[O.24]**	16,40%**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 15,00%**[O.24]**	I henhold til adgangsgi-vende prof. Bac.

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

Stk. 2

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 3

Pensionsprocenten for atypiske stillinger er identisk med den pågældende personale-gruppes pensionsprocent, jf. § 9, stk. 1.

Stk. 4

[O.24]Stk. 4 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 4. Ansatte, der er omfattet af stk. 4, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's for-lig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.**[O.24]**

Bestemmelserne i stk. 1 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra sta-ten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomhe-der og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det of-fentlige 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. 4A

[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 hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbeta-ling.**[O.24]**

Stk. 5

Særydelserne i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder (79.03) § 13, stk. 2, jf. § 13 stk. 4, er pensionsgivende med 5%**[O.24]**(pr. 1. januar 2025): 7,67%, (pr. 1. januar 2026): 8,15%**[O.24]**.

Stk. 6

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

Stk. 7

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til henholdsvis Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup og Pensionskassen for Sundhedsfaglige, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, PFA Pension, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø og Farmakonomernes Pensionskasse, Tuborg Boulevard 3, 2900 Hellerup. Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 8

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

Stk. 9

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. 10

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.

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Frit valg

Stk. 1

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

> Bemærkning:
> Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende løndele, dog ikke særydelser, selvom særydelser er pensionsgivende efter § 9, stk. 5. 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 5 gælder følgende: Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

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.

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

For følgende grupper er § 12A gældende:

1. Økonomaer,
2. Ernæringsteknologer,
3. Kostfaglige eneansvarlige,
4. Ernæringsassistenter,
5. Ernæringshjælpere,
6. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed ansat i kostproduktionen,

7. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i Fødevarer og Ledelse, ledelse, fødevarer og service (2010-2016), cateringledelse (2002-2010), serviceledelse (2002-2010) og produktudvikling (2002-2010).

Stk. 2

For følgende grupper er § 12B gældende:

1. Sygeplejersker,
2. Sundhedsplejersker.

Stk. 3

For følgende grupper er § 12C gældende:

1. Fodterapeuter,
2. Psykomotoriske terapeuter,
3. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed omfattet af reglerne om eget valg, jf. Protokollat 3,
4. Kliniske diætister, Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretningen klinisk diætetik (2002-2016) og med studieretningen Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Klinisk Diætetik,
5. Farmakonomer.

Stk. 4

For atypiske stillinger er § 12D gældende.

Stk. 5

For tandplejere er § 12E gældende.

§ 12A. Regler om arbejdstid for ansatte med planlagt tjeneste

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder gælder (79.03).

Ved manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter opgøres arbejdstiden i forholdet 1:1,25 eller betales med timeløn + et tillæg på 25% heraf. Honoreringen beregnes pr. påbegyndt halve time.

§ 12B. Særlige regler om arbejdstid for syge- og sundhedsplejersker

Stk. 1

Udgangspunktet er, at aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder gælder for syge- og sundhedsplejersker, jf. § 12A.

Der kan dog være ansatte, hvis arbejdsopgaver eller arbejdsform gør det hensigtsmæssigt, at de selv tilrettelægger deres arbejdstid, jf. § 12C, stk. 2-7.

Stk. 2

Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt en ansat omfattes af bestemmelserne om selvtilrettelæggelse af egen arbejdstid, afgøres forholdet ved lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og Dansk Sygeplejeråd.

Stk. 3

Syge- og sundhedsplejersker, der selv tilrettelægger deres arbejdstid, er indplaceret på trin 8 eller 9.

§ 12C. Arbejdstid for fodterapeuter, psykomotoriske terapeuter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed omfattet af reglerne om eget valg, kliniske diætister og farmakonomer

Stk. 1

Udgangspunktet er, at fodterapeuter, psykomotoriske terapeuter, kliniske diætister, professionsbachelorer efter § 12, stk. 3, nr. 3, og farmakonomer selv tilrettelægger deres arbejdstid.

Såfremt en ansat ikke selv tilrettelægger sin arbejdstid, gælder Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder (79.03), jf. § 12A.

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.

Selvtilrettelæggelse 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 fridøgnsperiode.

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 arbejdsmængden til arbejdstiden eller en passende kompensation herfor.

Stk. 7

Den ansatte har fri på søgnehelligdage.

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 søgnehelligdag er sammenfaldende med en weekend eller anden fridag.

§ 12D. 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 E.

§ 12E. Arbejdstid for tandplejere

Tandplejere er omfattet af reglerne i Protokollat 6.

[O.24]§ 13. Højere individuel arbejdstid

(Indtil 31. marts 2026)

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning
Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelsen, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad i de sidste 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).**[O.24]**

§ 14. 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.

§ 15. 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, § 1, vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner samt Protokollat 7, § 1, vedrørende syge- og sundhedsplejersker.

§ 16. Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 17. 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.

Bemærkning:
For syge- og sundhedsplejersker: Se Protokollat 1, § 2, vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner samt Protokollat 7, § 2, vedrørende syge- og sundhedsplejersker.

§ 18. Transport

Stk. 1

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 E (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 fornys hvert andet år.

Stk. 2

Hvis syge- og sundhedsplejersker arbejder om aftenen og/eller om natten og har arbejde i borgernes eget hjem, skal kommunen stille bil og kommunikationsudstyr til rådighed.

Bemærkning:
Se Protokollat 1, § 3, vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

§ 19. 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.

Dansk Sygeplejeråd

CVR nummer: 54928815

eller

Kost og Ernæringsforbundet

CVR nummer: 23972913

eller

Farmakonomforeningen

CVR nummer: 42906611

eller

Danske Tandplejere

CVR nummer: 82778810

eller

Danske Psykomotoriske Terapeuter

CVR nummer: 84024716

eller

Danske Fodterapeuter

CVR nummer: 27425917

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 & Ernæringsforbundet	sikkermail@kost.dk
Farmakonomforeningen	ff@farmakonom.dk
Danske Tandplejere	info@dansktp.dk
Danske Psykomotoriske Terapeuter	dap@dap.dk
Danske Fodterapeuter	info@fodterapeut.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.

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1

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

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 5 udgør den særlige feriegodtgørelse samlet 1,95% **[O.24]**(Pr. 1. maj 2024): 2,48%**[O.24]**.

[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 Personalegoder

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af nettoårslønnen i henhold til §§ 4-5.

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".

§ 22. Pension

Stk. 1

For timelønnede oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til den ansatte i overensstemmelse med nedenstående:

Gruppe	*Pensionsbidrag*	*Pensionskasse*
Sygeplejersker og specialuddannede sygeplejersker, herunder sundhedsplejersker	14,27%**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 15,00%**[O.24]**	Pensionskassen for sygeplejersker og lægesekretærer
Psykomotoriske terapeuter	17,22%	PFA Pension
Fodterapeuter	17,22%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Økonomaer	14,37%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed	14,36%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Kliniske diætister	14,36%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jf. reglerne om eget valg i Protokollat 3	17,87%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ernæringsassistenter	13,93%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Ernæringshjælpere	13,93%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Kostfaglige eneansvarlige	14,02%	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Farmakonomer	18%	Pensionskassen for farmakonomer
Tandplejerne	14,74% **[O.24]**(pr. 1. april 2025): 15,01%**[O.24]**	PFA Pension
Kandidater jf. Protokollat 5	18,78% **[O.24]**(pr. 1. april 2025): 21,00%**[O.24]**	I henhold til prof. bac

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 9, stk. 2 og 4-10.

§ 23. Opsigelse

Stk. 1

For ansatte, der har en ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, gælder § 19.

Stk. 2

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

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

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

§ 3	Løn
§ 10	ATP
§§ 12-12E	Arbejdstid
§ 16	Udgifter ved tjenesterejser
§ 20, stk. 3	**[O.24]**Kompetencefond**[O.24]**
§ 20, stk. 4	Personalegoder

Stk. 2

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

Stk. 3

Timelønnede ansatte har adgang til fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 14, 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 § 14, 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 4. Ernæringsassistentelever

§ 25. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 26. Løn og lønberegning

Stk. 1

Månedslønnen for elever under uddannelse til ernæringsassistent er:

	Løn (1/1 2006-niveau)
1.-12. måned:	8.966,67 kr.
13. og følgende måneder:	9.950,67 kr.

Lønseddeltekst: 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 derefter 13. og følgende måned de efterfølgende hele år 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.

§ 27. Løn til voksenelever

Stk. 1

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksenelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, jf. stk. 2.

Med 1 års relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget 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 mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:
Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af eleven forud for elevkontraktens indgåelse.

Stk. 2

Månedslønnen for voksenelever 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 elevforholdets starter fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års relevant sammenlagt beskæftigelse, med voksenelevløn.

Bemærkning:
Stk. 3 kan blandt 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 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.

[O.24]§ 28. Pension

Stk. 1 – gældende fra 1. april 2025:

For elever, som er fyldt 18 år, oprettes pensionsordning med virkning fra elevansættelsen.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 10,00% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pensionskassen for Sundhedsfaglige månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.**[O.24]**

§ 29. Arbejdstid

Stk. 1

Elever er omfattet af Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder (79.03), jf. dog stk. 2-5.

Stk. 2

Elever er ikke omfattet af §§ 12 og 20 i Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder.

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. § 26, 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 § 26, stk. 1.

Stk. 5

For ernæringsassistentelever, jf. § 27, 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 lønnen efter § 27, stk. 2.

§ 30. Sygdom

Stk. 1

Elever får løn under sygdom.

§31. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Elever omfattes under praktikuddannelsen af følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 10	ATP
§ 14	Barns 1. og 2. sygedag
§ 16	Udgifter ved tjenesterejser
§ 17	Tjenestedragt
§ 20, stk. 3	Personalegoder

Bemærkning:
Elever omfattes kun af § 17 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 til elever (28.01).

Bemærkning:
Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interessetvister og gennemsnits-løngaranti i Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

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

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 32. 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 10/2-2025

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	Ann-Mari Grønbæk
Farmakonomforeningen	Mette Guldberg

For	Elisabeth Gregersen
Danske Tandplejere	Ane B. Christensen

Protokollat 1 - Særregler for syge- og sundhedsplejersker, fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner

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

§ 1. Tjenestefrihed

Særregel, der erstatter overenskomstens § 15.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 2. Tjenestedragt for syge- og sundhedsplejersker

Særregel, der erstatter overenskomstens § 17.

Stk. 1

Der gives fri tjenestedragt, eller der 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

Sygeplejersken i hjemmeplejen i Frederiksberg Kommune har pligt til at bære tjenestedragt under udøvelsen af sit arbejde.

Stk. 3

Hvor det for hjemmesygeplejersker i Københavns Kommune undtagelsesvis ikke er muligt at benytte den af kommunen udleverede tjenestedragt, ydes der i stedet for fri tjenestedragt en godtgørelse på 4.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

Stk. 4

For sundhedsplejersker gælder, at der ydes beklædningsgodtgørelse på 4.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Beklædningsgodtgørelsen ydes ikke, såfremt der af den ansættende myndighed stilles tjenestedragt til rådighed.

I Frederiksberg Kommune kan ovennævnte fraviges ved lokal aftale.

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

§ 3. Transport i tjenesten

Særregel, der erstatter overenskomstens § 18.

Stk. 1

Såfremt det pålægges hjemmesygeplejersker og sundhedsplejersker, at benytte cykel i tjenesten, ydes fri cykel med reparationer. Cyklen fornys almindeligvis hvert andet år eller efter behov. Benytter hjemmesygeplejersker og sundhedsplejersker egen cykel, ydes en årlig godtgørelse herfor på 560 kr.

Lønseddeltekst: Cykelgodtgør.

Stk. 2

Såfremt det pålægges (hjemme-)sygeplejersker, sundhedsplejersker, fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter 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 E, nr. 25 (05.71).

Stk. 3

Fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter, 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.

§ 4. Istandgørelse af en død

Særregel, der supplerer overenskomstens § 5.

Der ydes til hjemmesygeplejersker, der påtager sig istandgørelse af en død, et tillæg på 185 kr. pr. gang (31/3 2000-niveau), uanset tidspunkt på døgnet.

Lønseddeltekst: Istand.till.

Den tid, der medgår til ovennævnte besøg, indgår ikke i opgørelsen af den ugentlige arbejdstid, idet den pågældendes arbejdstidsnorm dog ikke reduceres, såfremt besøget falder inden for den pågældendes normale arbejdstid.

Hjemmesygeplejersker er berettiget til at benytte taxa til og fra sådanne besøg i tidsrummet mellem 18-7.

København, den 10/2-2025

For	Michael Ziegler
KL	Henriette M. Hansen

For	Dorthe Boe Danbjørg
Dansk Sygeplejeråd	Anders Thrane Niebuhr

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 løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

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, helbredsvurdering, 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 opsige 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 10/2-2025

For	Michael Ziegler
KL	Henriette M. Hansen

For	Dorte Boe Danbjørg
Dansk Sygeplejeråd	Anders Thrane Niebuhr

For	Ghita Parry
Kost og Ernæringsforbundet	Niels Kjeldsen

For	Ann-Mari Grønbæk

Farmakonomforeningen	Mette Guldberg
For	Elisabeth Gregersen
Danske Tandplejere	Ane B. Christensen

Protokollat 3 - Professionsbachelorer i ernæring og sundhed

Principper for overenskomstdækning af professionsbachelorer i ernæring og sundhed, ernærings- og husholdningsøkonomer, økonomaer og kliniske diætister med virkning fra den 1. april 2018:

Hovedreglen for, hvilken overenskomst der dækker, følger af punkt 1-4. Der er to undtagelser fra hovedreglen, jf. punkt 5. I det tilfælde, at der er tale om en undtagelse, gælder bestemmelserne i punkt 5.

Allerede ansatte bevarer deres nuværende overenskomsttilknytning, indtil de skifter stilling fra og med den 1. april 2011.

Punkt 1

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med nedenstående studieretninger og personer med uddannelse i Klinisk Diætetik (før 2002) er omfattet af Sundhedskartellets fællesoverenskomst (KEF):

- Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Klinisk Diætetik (BEK nr. 502 af 30/5/2016)
- Klinisk Diætetik (2002-2016)

Punkt 2

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med nedenstående studieretninger og personer med uddannelse til økonoma er omfattet af Sundhedskartellets fællesoverenskomst (KEF):

- Fødevarer og Ledelse (BEK nr. 502 af 30/5/2016)
- Ledelse, fødevare og service (2010-2016)
- Cateringledelse (2002-2010)
- Serviceledelse (2002-2010)
- Produktudvikling (2002-2010)

Punkt 3

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med nedenstående studieretninger og personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom er omfattet af reglerne om medarbejderens eget valg af forhandlings- og aftaleberettiget organisation, jf. punkt 4:

- Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Sundhedsfremme og Forebyggelse (BEK nr. 502 af 30/5/2016)
- Sundhed, forebyggelse og formidling (2010-2016)
- Human Ernæring (2002-2010)
- Sundhedskommunikation (2002-2010)
- Ernæring og fysisk aktivitet (2006-2010)

Punkt 4

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed samt ernærings- og husholdningsøkonomer, som er omfattet af punkt 3, vælger ved nyansættelsen selv, hvilken af de to overenskomster, som skal gælde, og dermed om KEF eller LC er den forhandlings- og aftaleberettigede organisation. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om en undtagelse i punkt 5.

Der kan alene ske omvalg i forbindelse med ansættelse i en ny stilling.

Punkt 5

Der er nedenstående to undtagelser fra hovedreglen.

Undtagelse 1

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning og personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom, der ansættes i en stilling med følgende hovedindhold, er omfattet af Sundhedskartellets fællesoverenskomst (KEF):

Udvikling af måltider og fødevarer: Fra konkret mad- og måltidsproduktion og ledelse heraf til udvikling af koncepter, strategier og politikker for mad- og måltidsproduktion, herunder udvikling af kvalitetsstandarder, hygiejnestandarder, egenkontrolprogrammer og afprøvning/implementering af ny teknologi.

Undtagelse 2

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning, ernærings- og husholdningsøkonomer. Økonomaer og kliniske diætister, der ansættes ved Ungdommens uddannelsesvejledning (UU-centre) er omfattet af overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer (LC).

Punkt 6

Kommunen afgør om en given stilling er omfattet af en undtagelse, jf. punkt 5.

København, den 10/2-2025

For	Michael Ziegler
KL	Henriette M. Hansen

For	Ghita Parry
Kost & Ernæringsforbundet	Niels Kjeldsen

For	Gordon Ørskov Madsen
Lærernes Centralorganisation	

Bilag 1 til Protokollat 3

Professionsbachelorer med følgende studieretninger/uddannelser er omfattet af Sundhedskartellets basisoverenskomst (70.01).

Personer med uddannelse til Klinisk Diætetik (før 2002)
Personer med uddannelse til Økonoma
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger: • Fødevarer og Ledelse (BEK nr. 502 af 30/5/2016) • Ledelse, fødevarer og service **(**2010-2016) • Cateringledelse (2002-2010) • Serviceledelse (2002-2010) • Produktudvikling (2002-2010) • Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Klinisk Diætetik (BEK nr. 502 af 30/5/2016) • Klinisk Diætetik (2002-2016)
Personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002) samt professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger, hvor medarbejderen i forbindelse med nyansættelsen har valgt at være omfattet af Sundhedskartellets basisoverenskomst (70.01).jf. punkt 4: • Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Sundhedsfremme og Forebyggelse (BEK nr. 502 af 30/5/2016) • Sundhed, forebyggelse og formidling (2010-2016) • Human Ernæring (2002-2010) • Sundhedskommunikation (2002-2010) • Ernærings- og fysisk aktivitet (2006-2010)
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger/uddannelser, der ansættes i en stilling med nedenstående hovedindhold: • Uddannelse til Klinisk Diætetik (før 2002) • Uddannelse til Økonoma (før 2002) • Uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002) • Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning (fra 2002 og fremover; herunder medarbejdere der som følge af sin uddannelse/studieretning selv kan vælge, hvilken af de to overenskomster som skal gælde, jf. punkt 4) Stillingsindhold: Udvikling af måltider og fødevarer: Fra konkret mad- og måltidsproduktion og ledelse heraf til udvikling af koncepter, strategier og politikker for mad- og måltidsproduktion, herunder udvikling af kvalitetsstandarder, hygiejnestandarder, egenkontrolprogrammer og afprøvning/implementering af ny teknologi.

Protokollat 4 - Sundhedsplejerskestuderende i lønnet praktik

Protokollat til overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre og farmakonomer m.fl. (70.01) vedrørende sundhedsplejerskestuderende i lønnet praktik.

§ 1. Område

Stk. 1

Dette protokollat omfatter sundhedsplejerskestuderende i de perioder, hvor de under uddannelse til sundhedsplejerske deltager i den lønnede praktik, jf. bekendtgørelse om specialuddannelse til sundhedsplejerske (bekendtgørelse nr. 680 af 21. juni 2011).

Stk. 2

Det er en forudsætning for praktikaftalen, at den sundhedsplejerskestuderende er optaget på uddannelsen ved en professionshøjskole.

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen udgør i 1. og 2. praktikperiode 16.470,00 kr. pr. måned (1/1 2006-niveau).

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikuddannelsens særlige beliggenhed (fx i aften- og natperioden).

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

Påbegyndes praktikuddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

$$\frac{\text{Løn pr. md. x (antal kalenderdage, der vedr. praktikudd. i den aktuelle kalendermåned)}}{\text{antal kalenderdage i den aktuelle måned}}$$

Bemærkning:
Der reduceres tilsvarende for eventuelle feriedage, der afholdes i praktikperioden.

Der reduceres ikke i lønnen på grund af teoretiske studiedage i praktikperioden, idet timerne forudsættes afviklet på andre dage, jf. § 4.

§ 3. Ansættelsesbrev

Der indgås en praktikaftale mellem ansættelsesmyndigheden og den sundhedsplejerskestuderende for de tidsbegrænsede ansættelsesforhold, som praktikperioderne udgør.

Bemærkning:
Parterne har udarbejdet et forslag til praktikaftale, som opfylder betingelserne i aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen i § 2, stk. 1, forudsætter en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 30 timer.

Der skal således arbejdes flere timer pr. uge i normperioder med teoretiske studiedage, for at den gennemsnitlige arbejdstid skal kunne opfyldes.

> Bemærkning:
> Under hver af de to praktikperioder på 3 måneder skal der således præsteres i alt 390 arbejdstimer inklusive timer grundet sygdom, ferie og frihed på søgnehelligdage.

Stk. 2

Ved tilrettelæggelse af den sundhedsplejerskestuderendes arbejdstid skal der tages hensyn til, at den pågældende er under uddannelse samt uden for arbejdstiden skal have mulighed for at deltage i teoretiske studiedage i praktikperioden.

> Bemærkning:
> Deltagelse i teoretiske studiedage finder sted efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og professionshøjskolen.

Stk. 3

De for sundhedsplejersker på praktikstedet gældende regler om normperiode, tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder tilsvarende anvendelse for sundhedsplejerskestuderende ansat efter dette protokollat.

> Bemærkning:
> Sygedage, feriedage og frihed på søgnehelligdage medregnes med den skemalagte arbejdstid. Er der ikke fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, medregnes dagen med 6 timer.

§ 5. Mer- og overarbejde

Stk. 1

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2

Der ydes for mer- og overarbejde samme afspadsering/betaling som til en deltidsansat sundhedsplejerske på begyndelsesløn.

§ 6. Ferie

For praktikanter og studerende, der får løn/vederlag i praktikperioden fra kommunen, udgør feriegodtgørelsen samlet set 13,3%**[O.24]**(pr. 1. maj 2024): 13,83%**[O.24]**.
Pr. 1. september 2020 reguleres 12,5 procentpoint heraf som en feriegodtgørelse efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), mens den resterende del reguleres som forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse mv. for personale ansat i kommuner (05.11).

§ 7. Sygdom og barns 1. og 2. sygedag

De for sundhedsplejersker på praktikstedet gældende regler vedrørende løn under sygdom og barns første og anden sygedag finder tilsvarende anvendelse for sundhedsplejerskestuderende.

§ 8. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager

Sundhedsplejerskestuderende er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) samt af bestemmelserne om omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager i henhold til aftale om fravær af familiemæssige årsager og protokollat om samme.

§ 9. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

For sundhedsplejerskestuderende gælder i øvrigt følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 5, stk. 1 og stk. 15	Tillæg
§ 6	Resultatløn
§ 9	Pension 13,93%**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 14,66%**[O.24]**
§16	Udgifter i forbindelse med tjenesterejser

Følgende bestemmelser i Bilag E:

1	Ansættelsesbreve (04.11),
2	Lønninger (04.30),
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40),
6	Lønberegning/lønfradrag (07.38),
10	Gruppeliv (23.11),
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (07.81),
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (07.82)
13	Deltidsarbejde (07.83),
17	Konvertering af ulempetillæg (07.86)
25	Befordringsgodtgørelse (05.71),
27	Socialt kapitel (05.41),
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29	Retstvistaftalen (05.61),
31	SU og tillidsrepræsentanter (08.80),
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86),
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)

Stk. 2

De sundhedsplejerskestuderende er omfattet af Aftale om lokal løndannelse inden for Sundhedskartellets område (09.04), bortset fra § 4 om nyansættelser, § 8 om gennemsnitsløngaranti og § 16 om interessetvister.

§ 10. Ophævelse

Følgende forhold medfører, at en indgået praktikaftale bortfalder:

a) Den sundhedsplejerskestuderende optages ikke på uddannelsen forud for praktikperioden.

b) Den sundhedsplejerskestuderende udelukkes fra uddannelsen af professionshøjskolen.

§ 11. Opsigelse

Stk. 1

En sundhedsplejerskestuderende kan inden for de første 3 måneder af praktikperiode 1 opsiges med 14 dages varsel.

Stk. 2

I den resterende del af praktikperioderne kan den sundhedsplejerskestuderende opsiges med en måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3

Den sundhedsplejerskestuderende kan opsige sit praktikforhold med samme varsler.

> Bemærkning:
> Opsigelsesbestemmelserne gælder, hvor praktikperioderne afvikles i samme kommune. Såfremt praktikperioderne afvikles i to forskellige kommuner, gælder opsigelsesbestemmelserne efter stk. 1 i hver kommune.

Stk. 4

Ved praktikperiodernes udløb ophører ansættelsen uden yderligere varsel.

København, den 10/2-2025

For	Michael Ziegler
KL	Henriette M. Hansen

For	Dorthe Boe Danbjørg
Dansk Sygeplejeråd	Anders Thrane Niebuhr

Protokollat 5 – Kandidater

§ 1. Hvem er omfattet?

Protokollatet omfatter ansatte med de nedenfor nævnte kandidatuddannelser:

1. Cand.cur.,
2. Cand.scient.san.,
3. Cand.scient.tech. i integrerede fødevarestudier,
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 et-årige på nær trin A4, der er to-årigt.

> 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 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 – PKA.

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 månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

I øvrigt gælder bestemmelserne i overenskomsten § 9.

§ 4. Frit valg

Kandidater omfattes af § 11 i overenskomsten.

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

§ 5. Arbejdstid

Kandidater omfattes af § 12C 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 § 17 i overenskomsten.

§ 7. Øvrige ansættelsesvilkår

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

§ 1, stk. 3	Overenskomstens gyldighedsområde
§ 2	Timelønnede
§ 3	Løn
§ 4, stk. 6	Løn
§ 5, stk. 1 og stk. 15	Tillæg
§ 6	Resultatløn
§ 8	Funktionærlov
§ 10	ATP
§ 13	**[O.24]**Højere individuel arbejdstid**[O.24]**
§ 14	Barns 1. og 2. sygedag
§ 15	Tjenestefrihed
§ 16	Udgifter ved tjenesterejser
§ 18	Transport
§ 19	Opsigelse
§ 20, stk. 1	Generelle ansættelsesvilkår, jf. Bilag E.
§ 20, stk. 2	Særlig feriegodtgørelse
§ 20, stk. 3	**[O.24]**Kompetencefond**[O.24]**
§ 20, stk. 4	Personalegoder, jf. Protokollat 2
Protokollat 1, §§ 1,3,5	Særregler for København og Frederiksberg
Protokollat 2	Personalegoder
Bilag A	Uddannelser og stillingskategorier
Bilag C	Særligt om tjenestemænd

København, den 10/2-2025

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	Ann-Mari Grønbæk
Farmakonomforeningen	Mette Guldberg

For	Elisabeth Gregersen
Danske Tandplejere	Ane B. Christensen

Protokollat 6 – Arbejdstid for tandplejerne

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for tandplejere udgør 37 timer pr. uge. Arbejdstiden tilrettelægges efter lokal drøftelse indtil videre fortrinsvis på skoledage.

Stk. 2

Tandplejere kan ansættes, så de ikke arbejder i skoleferier og på skolefridage ved omlægning af arbejdstiden. Aflønning finder i disse tilfælde sted på grundlag af en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

> Bemærkning:
> Tandplejere, som før 22. november 1991 kun har arbejdet på skoledage, bevarer retten til denne placering af arbejdstiden.

Stk. 3

Løntræk i forbindelse med fravær sker for det antal timer, den pågældende skulle have arbejdet. Løntræk i forbindelse med ferie uden løn sker for det gennemsnitlige antal timer, medmindre der afholdes ferie på skoledage. Afholdes ferie uden løn på skoledage, sker løntrækket for det antal timer, den pågældende skulle have arbejdet.

Stk. 4

Ved ansættelse/fratræden opgøres, om den ansatte har haft overskud/underskud af timer i skoleåret i forhold til det gennemsnitlige ugentlige timetal. Der foretages i forbindelse med ansættelse afregning af overskuds-/underskudstimer efter udløbet af det første skoleår. Ved fratræden foretages opgørelsen pr. fratrædelsesdatoen.

§ 2. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time betales et tillæg på 27,76 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Lønseddeltekst: Varsel over/merarb.

Stk. 2

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50%, jf. stk. 4, nr. 2 og 3. For merarbejdets vedkommende kan der ikke ydes nogen form for tillægsgodtgørelse.

Stk. 3

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres således:

1. Merarbejde betales med timeløn.
2. For overarbejde efter normal arbejdstids ophør samt for overarbejde på arbejdsfri lørdage betales timeløn med et tillæg på 50%
3. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 5

Den timeløn, som er nævnt i stk. 4, beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4 – 7 i overenskomsten.

Stk. 6

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over den daglige normale arbejdstid, der gælder for fuldtidsbeskæftigede, betragtes som overarbejde og vederlægges efter bestemmelserne i denne paragraf.

§ 3. Særlige fridage

For frihed/betaling på 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag gælder følgende bestemmelser:

1. KL med undtagelse af Københavns og Frederiksberg kommuner:

   Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage. Grundlovsdag og 1. Maj er fridage fra kl. 12.00.

2. Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune:

   Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenestedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag tillæg for forskudt arbejdstid fra kl. 16 (i stedet for normalt fra kl. 17). 1. maj betragtes som søgnehelligdag.

   Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

§ 4. Arbejde i forskudt tid

Tandplejere, der arbejder i forskudt tid på hverdage, får betaling herfor efter følgende regler:

1. KL med undtagelse af Københavns og Frederiksberg kommuner:

   Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet gælder (04.89)

2. Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune:

De regler, der gælder for kommunernes tjenestemænd.

§ 5. Timelønnede

Ansatte, som har været beskæftiget ved kommunen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

København, den 10/2-2025

For	Michael Ziegler
KL	Henriette M. Hansen

For	Elisabeth Gregersen
Danske Tandplejere	Ane B. Christensen

Protokollat 7 – Særlige bestemmelser og overgangsbestemmelser

Særlige bestemmelser for syge- og sundhedsplejersker

§ 1. Tjenestefrihed

Efter ansøgning kan der inden for hver 2-årig ansættelsesperiode gives tjenestefrihed med løn i 2 uger til en af overenskomstens parter anerkendt faglig dygtiggørelse i form af planlagt studieophold inden for syge- og sundhedspleje og til kursus. Kursusafgift og rejseudgift afholdes af kommunen.

Bemærkning:
Det anbefales at drøfte generelle og specifikke tiltag vedrørende efter- og videreuddannelse for syge- og sundhedsplejersker (uddannelsesplanlægning) med henblik på afdækning af behovet for at udbygge deres kvalifikationer.

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at syge- og sundhedsplejersker gennem videre- og efteruddannelse o.lign. efter kommunernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

§ 2. Tjenestedragt

Hvis der er planlagt tjeneste i borgerens hjem i distriktet, stilles der desuden overtøj til rådighed eller betales en kontant erstatning på 1.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Overtøj

Bemærkning:
Overenskomstparterne forudsætter, at der ved tjeneste i distriktet normalt er behov for benyttelse af overtøj, uanset om transporten i distriktet foregår ved benyttelse af bil, cykel el.lign.

Overgangsbestemmelser

§ 3. Tillæg

Til sundhedsplejersker, der opfylder samme betingelser og som ved overgangen til Ny Løn pr. 1. april 2000 blev indplaceret på løntrin 35 som en personlig ordning, ydes et tillæg på 11.400 kr. årligt (1/1 2006-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg pers. Sundpl.

§ 4. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2006 for syge- og sundhedsplejersker

Stk. 1

Syge- og sundhedsplejersker indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i overenskomstens § 4.

Stk. 2

For sygeplejersker gælder, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, bortset fra centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin. 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.

Stk. 3

For sundhedsplejersker gælder, at det centralt aftalte tillæg til sundhedsplejersker på 14.500 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) bortfalder for de sundhedsplejersker, der oppebærer dette.

Endvidere bortfalder det centralt aftalte tillæg til sundhedsplejersker på 3.000 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) for de sundhedsplejersker, der oppebærer dette.

Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, bortset fra ovenstående tillæg og centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin. 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.

Stk. 4

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb, jf. Bilag D om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala. For tjenestemænd se Bilag C.

§ 5. Indplacering pr. 1. april 2006 for fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter

Stk. 1

Fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i overenskomstens § 4.

Stk. 2

For fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter gælder, at 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.

Stk. 3

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb, jf. Bilag D om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala.

§ 6. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2006 for økonomaer og ernæringsassistenter

Stk. 1

Ansatte indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i overenskomstens § 4

Stk. 2

For økonomaer og kostfaglige eneansvarlige gælder, at 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.

Stk. 3

For ernæringsassistenter gælder, at centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin bortfalder. 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.

Stk. 4

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb, jf. Bilag D om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala.

§ 7. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2009 for syge- og sundhedsplejersker

Stk. 1

Pr. 1. april 2009 rykkes alle på grundløn = løntrin 6 til grundløn = løntrin 7.

Pr. 1. april 2009 rykkes alle på grundløn = løntrin 7 til grundløn = løntrin 8

Pr. 1. april 2009 oprykkes alle på grundløn = løntrin 8 til grundløn = løntrin 9.

Stk. 2

For sygeplejersker gælder, at lønændringerne pr. 1. april 2009 og 1. april 2010 sker med fuldt gennemslag. 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 særlig stilling for den enkelte ansatte.

§ 8. Indplacering pr. 1. april 2009 for fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter

Stk. 1

Pr. 1. april 2009 rykkes alle fodterapeuter på grundløn = løntrin 2 til grundløn = løntrin 3.

Pr. 1. april 2009 rykkes alle psykomotoriske terapeuter med mindst 4 års beskæftigelse til løntrin 5.

Stk. 2

For ansatte gælder, at lønændringerne pr. 1. april 2009 og 1. april 2010 sker med fuldt gennemslag. 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 særlig stilling for den enkelte ansatte.

§ 9. Indplacering og overgangsregler pr. 1. januar 2009 for økonomaer og ernæringsassistenter

Stk. 1

Økonomaer, der har mindre end 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 4. Økonomaer, der har 4 års sammenlagt beskæftigelse eller mere, indplaceres på løntrin 5.

Ernæringsassistenter, der har mindre end 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 1. Ernæringsassistenter, der har 7 års sammenlagt beskæftigelse eller mere på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 3.

Stk. 2

For ansatte gælder, at lønændringerne pr. 1. april 2009 og 1. april 2010 sker med fuldt gennemslag. 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 særlig stilling for den enkelte ansatte.

§ 10. Personlig løngaranti og lønordning for syge- og sundhedsplejersker

Stk. 1

Særligt for sygeplejersker:

a) Sygeplejersker, 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 sygeplejersker er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

b) Sygeplejersker, som pr. 31. marts 2003 oppebar funktionsløn for funktion som gruppeleder eller andre mindre lederfunktioner, souschef/stedfortræder og/eller praktikvejleder, bevarer disse tillæg som en personlig ordning, så længe de pågældende varetager disse funktioner, eller der lokalt opnås enighed om andet.

c) Sygeplejersker, som pr. 31. marts 2003 oppebar kvalifikationsløn på 6.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. 1. januar 2006 udgør tillægget 7.500 kr. årligt (1/1 2006-niveau) for erhvervet specialuddannelse indenfor områderne psykiatri, hygiejnesygepleje eller sundhedspleje, bevarer disse tillæg som en personlig ordning, så længe de er ansat i samme kommune.

   Lønseddeltekst: Specialuddannelse

d) Sygeplejersker, som pr. 31. marts 2000 oppebar turnustillæg på 4.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. 1. januar 2006 udgør tillægget 4.800 kr. (1/1 2006-niveau), oppebærer fortsat tillægget som en personlig ordning, så længe de er ansat i samme stilling.

   Lønseddeltekst: Turnustillæg

e) Sygeplejersker, der var aflønnet på løntrin 29 eller 30 pr. 30. september 1997, fik løntrin 31 eller 32 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998. Pr. 1. april 2003 fik disse en lønforbedring svarende til forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 31 enten som 1 løntrin eller som et tillæg.

Sygeplejersker, der fik løntrin 31 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et trin oppebærer pr. 1. januar 2006 værdien af dette trin svarende til forskellen mellem løntrin 31 og løntrin 32 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i Bilag D.

Sygeplejersker, der fik løntrin 31 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et tillæg, oppebærer pr. 1. januar 2006 forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 31 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i Bilag D.

Sygeplejersker, der fik løntrin 32 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et trin oppebærer pr. 1. januar 2006 et tillæg svarende til forskellen mellem løntrin 31 og løntrin 33 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i Bilag D.

Sygeplejersker, der fik løntrin 32 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et tillæg, oppebærer pr. 1. januar 2006 forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 32 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i Bilag D.

Stk. 2

Særligt for sundhedsplejersker:

a) Sundhedsplejersker, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn 1. april 2000 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 sygeplejersker er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

b) Sundhedsplejersker, som pr. 31. marts 2003 oppebar funktionsløn for funktion som gruppeleder eller andre mindre lederfunktioner, souschef/stedfortræder og/eller praktikvejleder, bevarer disse tillæg som en personlig ordning, så længe de pågældende varetager disse funktioner, eller der lokalt opnås enighed om andet.

c) Sundhedsplejersker, som pr. 31. marts 2003 oppebar kvalifikationsløn på 6.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. 1. januar 2006 udgør tillægget 7.500 kr. (1/1 2006-niveau)for erhvervet specialuddannelse indenfor områderne psykiatri og/eller hygiejnesygepleje, bevarer disse tillæg som en personlig ordning, så længe de er ansat i samme kommune.

   Lønseddeltekst: Specialuddannelse

d) Sundhedsplejersker, der var aflønnet på løntrin 35 pr. 31. marts 2000 og som bevarede løntrin 35 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 2000. Pr. 1. april 2003 fik disse en lønforbedring svarende til forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 31 enten som 1 løntrin eller som et tillæg.

   Sundhedsplejersker, der fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et trin oppebærer pr. 1. januar 2006 værdien af dette trin svarende til forskellen mellem løntrin 35 og løntrin 36 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i Bilag D.

   Sundhedsplejersker, der fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et tillæg oppebærer pr. 1. januar 2006 forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 31 som et personligt tillæg.

Stk. 3

Fælles bestemmelser:

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti eller den personlige ordning tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat hermed.

> Bemærkning:
> Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

§ 11. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg for fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter

Stk. 1

Fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter 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 fodterapeuter og psykomotoriske terapeuter er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

> Bemærkning:
> Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte medarbejder. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

De pr. 31. marts 1998 ansatte psykomotoriske terapeuter, der pr. 30. september 1997 var indplaceret på løntrin 18, 19 eller 20 og som pr. 1. april 1998 fik et ikke-pensionsgivende tillæg på 1.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. 1. april 2006 udgør tillægget 1.500 kr. årligt (1/1 2006-niveau) som en personlig ordning, ydes fortsat dette tillæg, så længe den pågældende er ansat i samme stilling i samme kommune.

De pr. 31. marts 1998 ansatte psykomotoriske terapeuter i konsulentstillinger, der pr. 30. september 1997 var indplaceret på løntrin 18, 19, 20, 21 eller 22 og som pr. 1. april 1998 fik et ikke-pensionsgivende tillæg på nu 1.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau) pr. 1. april 2006 udgør tillægget 1.500 kr. årligt (1/1 2006-niveau) som en personlig ordning, bevarer fortsat dette tillæg, så længe de er ansat i samme stilling i samme kommune.

§ 12. Personlig løngaranti og lønordning for økonomaer og ernæringsassistenter

Stk. 1

Økonomaer, 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).

Ernæringsassistenter, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

De personlige løngarantier gælder, så længe de pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

> Bemærkning:
> Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Ernæringsassistenter, som ved overgang til Ny Løn fik et ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 3.000 kr. (31/3 2000-niveau), ydes fortsat dette tillæg, så længe den pågældende er ansat i samme stilling i samme kommune.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Stk. 3

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende ansatte.

Stk. 4. Fælles bestemmelser

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løn tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

> Bemærkning:
> Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

§ 13. Overgangsbestemmelse for farmakonomer

Allerede ansatte farmakonomer i kommunerne indplaceres efter overenskomsten, og bevarer den del af deres nuværende løn og pension, som måtte være højere end overenskomstdækningen, som en lokalt aftalt ordning.

§ 14. Personlig løngaranti og lønordninger for tandplejere

Stk. 1

Tandplejere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 som minimum den hidtidige samlede faste løn, inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende tandplejere er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

> Bemærkning:
> Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Tandplejere, som i forbindelse med overgang til Ny Løn fik et personligt tillæg på 2.200 kr. (1/1 2006-niveau) som overgangsordning, bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen i hidtidig stilling.

Stk. 3

Overgangstillægget kan ikke modregnes i tillæg og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilke tillæg, der skal aftales for den pågældende fremover.

København, den 10/2-2025

For	Michael Ziegler
KL	Henriette M. Hansen

For	Dorte Boe Danbjørg
Dansk Sygeplejeråd	Anders Thrane Niebuhr

For	Ghita Parry
Kost og Ernæringsforbundet	Niels Kjeldsen

For	Ann-Mari Grønbæk
Farmakonomforeningen	Mette Guldberg

For	Elisabeth Gregersen
Danske Tandplejere	Ane B. Christensen

Bilag A – Uddannelser og stillingskategorier

1. *Sygeplejersker*

   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.

1a. *Sygeplejersker i evalueringsansættelser*

   Herved forstås personer, der er ansat i en evalueringsansættelse i henhold til Bekendtgørelse om autorisation af sundhedspersoner, der er statsborgere i og/eller uddannet i lande uden for EU/EØS m.v.

2. *Sundhedsplejersker*

   Herved forstås personer, der er uddannet sundhedsplejerske efter bekendtgørelse nr. 1127 af 24. juni 2022 eller tidligere bekendtgørelser.

   Ansættelse som sundhedsplejerske forudsætter bestået eksamen. Ansættelse af sundhedsplejerskevikar uden afgangsbevis som sundhedsplejerske kræver Sundhedsstyrelsens godkendelse.

2a. *Sundhedsplejerskestuderende i lønnet praktik*

   Herved forstås personer, der er under uddannelse til sundhedsplejerske efter bekendtgørelse nr. 1127 af 24. juni 2022, og som er i lønnet praktik i en kommune.

3. *Fodterapeuter*

   Herved forstås personer, der er uddannet fodterapeut efter bekendtgørelse nr. 722 af 28. maj 2020 eller tidligere bekendtgørelser.

4. *Psykomotoriske terapeuter*

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

5. *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.

6. *Professionsbachelorer i ernæring og sundhed, herunder kliniske diætister*

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

   Ved kliniske diætister forstås tillige personer, der er uddannet klinisk diætist efter bekendtgørelse nr. 502 af 30. maj 2016.

7. *Ernæringsassistent (tidligere køkkenassistent)*

   Herved forstås personer, der

- er uddannet ernæringsassistent efter bekendtgørelse nr. 219 af 1. marts 2024 eller tidligere bekendtgørelser eller
- efter konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden relevant faglig uddannelse anses som kvalificeret til ansættelse som ernæringsassistent.

Bemærkning:
Den uddannede ernæringsassistent skal selvstændigt kunne udføre de praktiske funktioner, der er forbundet med tilberedning og anretning af varme og kolde retter til børn, voksne og ældre. Desuden skal den uddannede kunne udføre tilhørende afrydning, opvask og rengøring. Arbejdet skal kunne udføres i alle typer af institutionskøkkener, herunder køkkener tilknyttet kantiner, børneinstitutioner, skoler og lignende.

Det bemærkes, at stillingsbetegnelsen ernæringsassistent relaterer sig til stillingens indhold og ikke til, om stillingsindehaveren har gennemgået enten køkkenlederuddannelsen eller uddannelsen som ernæringsassistent.

Opmærksomheden henledes på, at personer med køkkenlederuddannelse kan ansættes såvel i køkkenlederstillinger som i ernæringsassistentstillinger, ligesom personer med ernæringsassistentuddannelsen kan ansættes i køkkenlederstillinger.

8. *Kostfaglig eneansvarlig*

Herved forstås personer, der

- er ansat i et køkken på en dag- eller døgninstitution, i et lev-bo-miljø eller lignende enhed,
- har direkte kontakt til brugerne,
- har ansvar og opgaver i relation til planlægning, indkøb, produktion og økonomi, fx budget og regnskab og
- er eneste kostfaglige uddannede og ikke refererer til en kostfaglig leder.

9. *Ernæringshjælper*

Herved forstås personer, der

- er uddannet ernæringshjælper efter bekendtgørelse nr. 340 af 6. april 2017 eller tidligere bekendtgørelser eller
- efter konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden relevant kostfaglige uddannelse anses som kvalificeret til ansættelse som ernæringshjælper.

10. *Ernæringsassistentelever*

Herved forstås personer, der er under uddannelse til ernæringsassistent efter bekendtgørelse nr. 219 af 1. marts 2024 eller tidligere bekendtgørelser

11. *Ernæringshjælperelever*

Herved forstås personer, der er under uddannelse til ernæringshjælper efter bekendtgørelse nr. 340 af 6. april 2017 eller tidligere bekendtgørelser.

12. *Ernæringsteknologer*

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

13. *Farmakonomer*

Herved forstås personer, der er uddannet farmakonom efter bekendtgørelse nr. 769 af 27. juni 2007 eller tidligere bekendtgørelser.

14. Kandidater i henhold til Protokollat 5.

15. Tandplejere

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

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 – Særligt om tjenestemænd

1. *Generelt*

   For sygeplejersker og sundhedsplejersker samt økonomaer ved plejehjem mv., som efter hidtil gældende bestemmelser har opnået tjenestemandsstatus, finder reglerne i de kommunale tjenestemandsregulativer/-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 tjenestemands pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet. Dvs. den lønramme, der gjaldt pr. den 31. marts 1998. Hvis tjenestemanden 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 tjenestemandens pension således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin (1-55) på løntrinsskalaen inklusive tillæg, jf. Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).
- 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 § 9.

  Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til hhv. Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer eller Pensionskassen for Sundhedsfaglige, jf. overenskomstens § 9 eller til PKA+. Den pågældende skal give skriftlig oplysning til ansættelsesmyndigheden om, til hvilken af de 2 pensionskasser, pensionsbidragene skal indbetales.

  Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension 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 oplistet i § 9, stk. 2, af følgende løndele: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende tillæg. Dog indgår særydelser ikke, selvom særydelser er pensionsgivende med 5%**[O.24]**(pr. 1. januar 2025): 7,67%, (pr. 1. januar 2026): 8,15%**[O.24]**.

Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf. Fritvalgstillægget er særlig løndel, der ikke indgår ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.

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

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

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Ansatte, 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 førstkommende 1. januar.

5. *Supplerende pension*

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

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder (23.10).

./. For pensionsgivende tillæg indbetales der supplerende pension. Pensionsbidraget udgør for tjenestemænd, der er sygeplejerskeuddannet 13,93%**[O.24]**(pr. 1. april 2025): 14,66%**[O.24]**, og for tjenestemænd, der er økonomauddannede 14,03 %.

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 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.

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. *Pension af lønændringer*

Under henvisning til Bilag 20 til Aftale pr. 1. april 2021 om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) er det aftalt, at lønændringerne i Bilag 5 §§ 7-10 er pensionsgivende i tjenestemandslønsystemets forstand.

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 tjenestemandspensionen efter reglerne i Bilag 20 til Aftale pr. 1. april 2021 om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

7. *Overgang til den nye lønskala pr. 1. januar 2006*

Tjenestemænd, der ved lokal aftale er indplaceret på et højere løntrin, end det fremgår af 2002-overenskomsten, indplaceres i det nye lønsystem efter bestemmelserne i § 4. Det vil sige, at tjenestemandsansatte indplaceres på et løntrin i den nye lønskala i forhold til sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen samt ydes et tillæg ("indplaceringstillæg"), der udgør forskellen mellem hidtidige løn inklusive lokalt aftalte tillæg/trin og den overenskomstfastsatte løn. Tilsvarende gælder ansatte, som i medfør af overgangsordninger mv. er indplaceret på højere løntrin. Der kan evt. være adgang til modregning i de lokalt aftalte trin/tillæg.

Heraf følger, at løn givet som trin omregnes til tillæg. Ved pensionering bevarer tjenestemandsansatte dog retten til pension efter det hidtidige løntrin efter tjenestemandslønsystemet. For at undgå dobbelt pensionseffekt er det kun den del af "indplaceringstillægget", der overstiger den hidtidige løntrinløn, som bliver pensionsgivende, mens resten af "indplaceringstillægget" bliver ikke-pensionsgivende.

Eksempel:

En sygeplejerske, som i henhold til overenskomsten er indplaceret på løntrin 31 (over 8 års anciennitet), er i medfør af lokal aftale indplaceret på løntrin 35. Hun indplaceres pr. den 1. januar 2006 på løntrin 6 i den nye lønskala. Hvis den ansatte var overenskomstansat, skulle der endvidere ydes et pensionsgivende tillæg, beregnet som forskellen mellem løntrin 35 og løntrin 31, inklusive områdetillæg, pr. den 31. december 2005. Hvis den ansatte er tjenestemand, er den del af tillægget, der udgør forskellen mellem løntrin 35 og nyt løntrin 6, ikke pensionsgivende, mens resten af tillægget er pensionsgivende.

8. *Lønjusteringsaftalen*

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

9. *Pensionsoversigt*

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

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

[1] Gælder ikke sygeplejersker i evalueringsansættelser.