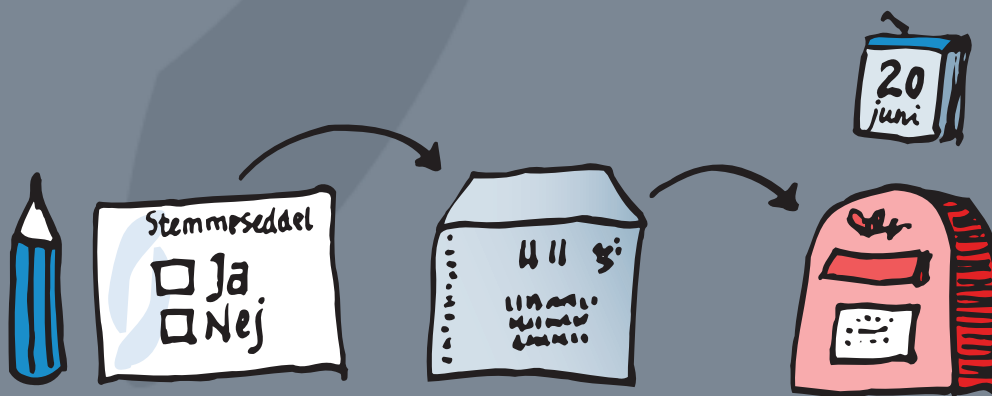


# Overenskomst2008

## Urafstemning



Sæt kryds ved **ja** eller **nej** på den vedlagte stemmeseddel.

Brug den vedlagte svarkuvert.

Læg brevet i postkassen senest **fredag d. 20. juni**

I pjecen hér kan du læse, hvad forhandlingsresultatet betyder for ansatte i kommuner og regioner.

Og du kan læse forbundsformand Ghita Parrys forord.

Kost & Ernæringsforbundets hovedbestyrelse anbefaler medlemmerne at stemme ja.

**Sæt dit kryds og send det senest fredag den 20. juni.**

Forbundet skal modtage brevet senest mandag d. 23. juni

Sundhedskartellet består af 11 organisationer:

Dansk Sygeplejeråd  
Dansk Tandplejerforening  
Danske Afspændingspædagoger  
Danske Bioanalytikere  
Danske Fysioterapeuter  
Ergoterapeutforeningen  
Farmakonomforeningen  
Foreningen af Radiografer i Danmark  
Jordemoderforeningen  
Kost & Ernæringsforbundet  
Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter

Sundhedskartellet og Kost & Ernæringsforbundet  
Juni 2008

# Sæt dit kryds – straks

En enig hovedbestyrelse i Kost & Ernæringsforbundet anbefaler et ja til de historiske overenskomstresultater på 13,3 procent, som vi efter otte og en halv uges strejke fik forhandlet hjem med kommunerne og med regionerne fredag den 13. juni 2008.

Det har ikke været et nemt OK08-forløb, vi nu har været igennem. Men strejken har været det værd – selv om den blev lang.

For vi har sammen med de andre organisationer i Sundhedskartellet fået taget det første skridt mod den ligeløn, vi kæmper for. Og vi har fået markeret, at borgerne har brug for os.

Danmark har brug for os og vores faglighed. Og borgerne vil gerne havde et stærkt offentligt sundhedsvæsen. Det er slået fast.

Samtidig har vi i Kost & Ernæringsforbundet fået de krav igennem, som vi prioriterede allerhøjest.

Da tillidsrepræsentanterne første gang mødtes for at diskutere OK08 helt tilbage i december 2006, var vi enige om hovedkravene.

Mere i løn var hovedkravet.

Vi ville først og fremmest arbejde for, at ernæringsassistenterne fik et lønløft og at elevernes løn også blev hævet.

De krav har vi fået gennemført. Og mere til.

Ernæringsassistenterne flytter et løntrin op. Ernæringsassistentelevernes løn stiger meget kraftigt, så deres løn nu bliver konkurrencedygtig. Og ledere, der ikke har ledelsesopgaver, bliver placeret i basisskalaen, så deres arbejdsindsats også honoreres. Alle ledere med ledelsesopgaver bliver nu indplaceret i lederlønskalaen.

Og derudover er det blandt andet lykkedes os at få afskaffet karenstiden i pensionsordningen. Pensionsindbetalingen forhøjes og vi er et stykke videre på vejen mod de 18 procent, selv om ikke alle forhøjes med samme procent.

Alt i alt, synes jeg, vi kan være rigtig stolte af resultaterne, vi har forhandlet hjem. Læs meget mere om dem inde i pjecen her.

Sæt dit kryds på stemmesedlen. Brug din ret og vær med til at markere Kost & Ernæringsforbundet som et stærkt forbund med en høj stemmeprocent.

På hovedbestyrelsens vegne

*Ghita Parry*  
formand



# Resultatet i hovedtræk

En ramme på 13,3 pct., som går til mere i løn, højere pension og bedre arbejdsliv. Det er hovedtrækkene i det forhandlingsresultat, du skal stemme om. Vi har også indgået en aftale om at anvende de regionale vikarmidler bedre, og Danske Regioner anbefaler nu, at regeringen nedsætter en ligelønskommission.

I dette afsnit får du et hurtigt overblik over, hvad resultatet konkret betyder for dig. Du kan læse flere detaljer her i pjecen.

## Mere i løn

Med den nye overenskomst får Sundhedskartellet medlemmer mere i løn de næste tre år. Der er bl.a. særlige lønstigninger til erfarne, et tillæg til nogle grupper med kortere erfaring, mere i løn til lederne i både regioner og kommuner, mere i særlig feriegodtgørelse mv.

I afsnittet om mere i løn gennemgås de aftalte lønstigninger for kost- og ernæringsfaglige.

## Højere pension

Alle Sundhedskartellet medlemmer får fremover en højere pension.

Der er tale om flere forskellige forbedringer på pensionsområdet, alt efter hvilken faggruppe, du tilhører, og hvor du er ansat.

ATP-satsen sættes op, og vi tager hul på, at tillæg for aften-, nat-, weekendarbejde mv. bliver pensionsgivende.

## Bedre arbejdsliv

Du får højere betaling, når du skal arbejde uden for almindelig arbejdstid. Dermed bliver det dyrere for arbejdsgiverne at gribe ind i din fritid. Konkret betyder overenskomsten bl.a., at:

- I regionerne bliver betalingen for, at du får inddraget et fridøgn, hævet til ca. 375 kr., nattillægget bliver forhøjet til 32,5 pct., og weekendtillægget forhøjes til 42 pct.
- I kommunerne hæves betalingen for inddragelse af et fridøgn til 450 kr., nattillægget forhøjes til 32,5 pct., og lørdagstillægget forhøjes til 28 pct.

Der bliver også indført en seniorbonus, tillæg til tilidsrepræsentanterne, bedre løn under barsel, flere muligheder for kompetenceudvikling mv.

## Bedre anvendelse af vikarmidlerne

I dag bruger regionerne mange penge på eksterne vikarer. Med overenskomsten får de fastansatte medarbejdere, der vælger at arbejde i regionernes egne vikarordninger, en bedre aflønning for ekstratimerne og en bonus på 1.500 kr., hvis man har 30 ekstratimer eller mere udover fuldtidsnormen i et kvartal.

# Mere i løn

## Højere løn til alle Sundhedskartellets medlemmer

Rammen i forhandlingsresultatet er 13,3 procent over de næste tre år. Størstedelen af rammen går til generelle lønstigninger, mens en mindre del går til pension mv.

Resultatet giver alle medlemmer generelle lønstigninger på 9,3 procent i regionerne og 9,0 procent i kommunerne, inklusive de midler, vi er garanteret ved de lokale lønforhandlinger.

I de generelle lønstigninger er indregnet en kompensation for de personalegoder, som mange privatansatte får. Kompensationen gives som en generel lønforhøjelse på 0,2 procent med virkning fra 1. april 2009.

Oven i det kommer en forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse, der bliver udbetalt én gang om året. I regionerne forhøjes feriegodtgørelsen til 1,95 procent, mens medlemmer i kommunerne får forhøjet feriegodtgørelsen til 2,3 procent. Stigningerne har virkning fra udbetalingen i 2010.

Når man lægger det hele sammen – dvs. generelle lønstigninger, særlig feriegodtgørelse, kompensation for privatansattes personalegoder, lokal løndannelse og reguleringsordningen – udgør de gennemsnitlige lønforbedringer 10,2 procent de næste tre år i både regionerne og kommunerne.

Sundhedskartellets lønmodel, som blev indført ved sidste overenskomstforhandling i 2005, er videreført, og enkeltheden er bevaret.

## Regulering af løn og tillæg

Din løn reguleres løbende i overenskomstperioden.

På Danske Regioners område er der generelle lønstigninger på 4,08 pct. den 1. april 2008, 0,2 pct. den 1. april 2009 (inkl. kompensation for personalegoder), 0,86 pct. den 1. oktober 2009 og 0,37 pct. den 1. april 2010.

På Kommunernes Landsforenings (KLs) område er der generelle lønstigninger på 4,09 pct. den 1. april 2008, 0,2 pct. den 1. april 2009 (inkl. kompensation for personalegoder), 0,68 pct. den 1. oktober 2009 og 0,50 pct. den 1. april 2010.

Stigningen for den 1. april 2008 får du udbetalt med

tilbagevirkende kraft, når overenskomsten træder endeligt i kraft.

Ud over de generelle lønstigninger eksisterer der en reguleringsordning, som udligner 80 pct. af forskellen i lønudviklingen på det regionale og det kommunale arbejdsmarked i forhold til det private arbejdsmarked, og som derved delvist sikrer parallelitet i lønudviklingen. Det skønnes på nuværende tidspunkt, at reguleringsordningen vil udmønte 1,62 pct. den 1. oktober 2008, -0,13 pct. den 1. oktober 2009 og 0,57 pct. den 1. oktober 2010. De endelige reguleringer afhænger dog af den faktiske lønudvikling på det private arbejdsmarked.

Oven i de generelle lønstigninger får en række grupper af medlemmer en ekstra lønstigning.

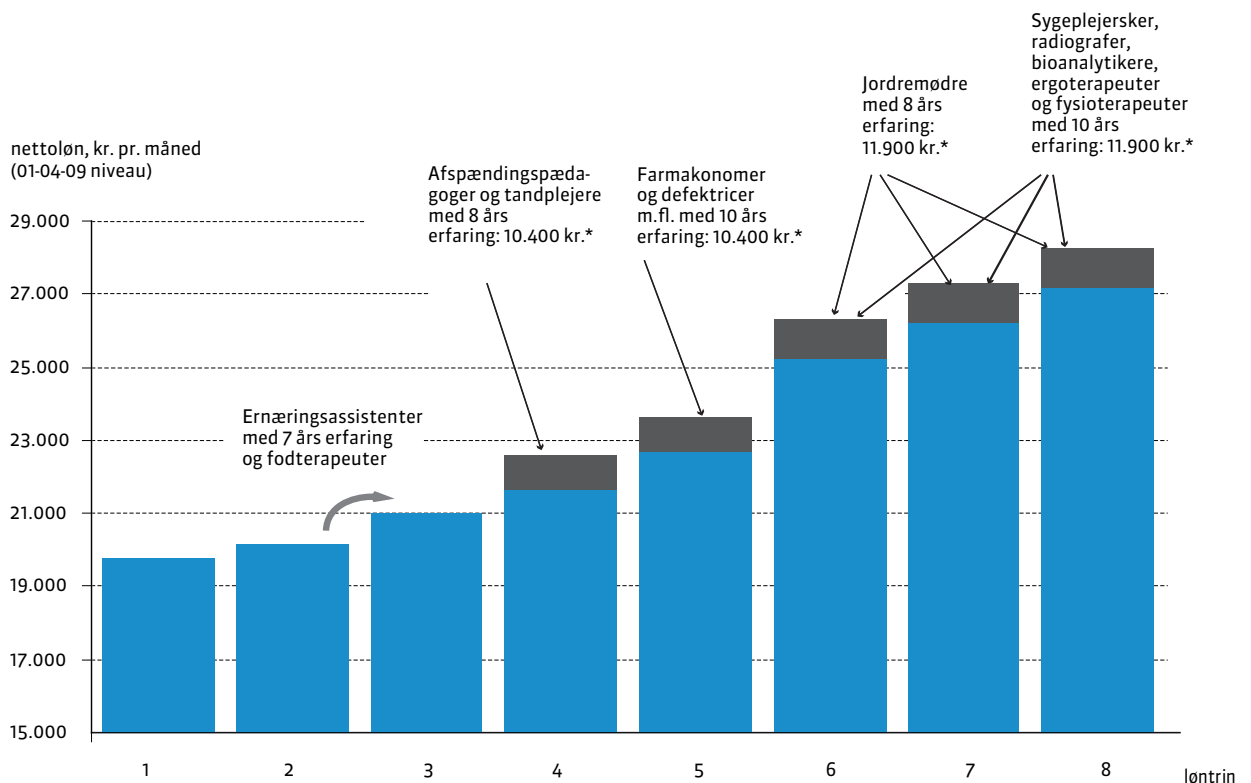
## Særlige lønstigninger til medlemmer i en basisstilling i en region

En række af Sundhedskartellets medlemsgrupper, bl.a. de erfarne medarbejdere, får fra den 1. april 2009 en ekstra lønstigning. Det sker enten som et trinløft eller i form af nye tillæg.

- Ernæringsassistenter med mindst syv års erfaring hæves fra løntrin 2 til løntrin 3.
- Fodterapeuter med speciale i vejledning og behandling af patienter med fodsår hæves fra løntrin 2 til løntrin 3.
- Afspændingspædagoger og tandplejere med minimum otte års erfaring får et pensionsgivende tillæg på 10.400 kr. om året.
- Farmakonomer og defektricer med minimum ti års erfaring får et pensionsgivende tillæg på 10.400 kr. om året.
- Sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere, ergoterapeuter og fysioterapeuter med minimum ti års erfaring får et pensionsgivende tillæg på 11.900 kr. om året.
- Jordemødre med minimum otte års erfaring får et pensionsgivende tillæg på 11.900 kr. om året.

Disse lønstigninger kommer oven i den lønindplacering og de tillæg, du allerede har, med mindre andet er aftalt lokalt.





**FIGUR 1: DE ER FARNE I BASISSTILLINGER PÅ REGIONERNES OMRÅDE**

\*Tillæg er angivet i årligt grundbeløb (01-01-06 niveau), men omregnet til månedligt tillæg pr. 01-04-09 i figuren.

Med erfaring menes et antal års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelse.

Alle tillæg er anført i grundbeløb 01.01.06 med mindre andet er anført. Regulerede tillæg fremgår af bilagene.

Figur 1 illustrerer ovenstående lønstigninger.

#### **Særligt for ergoterapeuter og fysioterapeuter**

For ergoterapeuter og fysioterapeuter forkortes gennemløbet på lønskalaen fra den 1. april 2009. Det betyder, at man rykker fra løntrin 4 til løntrin 6 efter seks års erfaring (mod nuværende otte år).

#### **Særligt for ernæringsassistentelever**

Ernæringsassistentelevers løn har været prioriteret meget højt ved OK08. Og resultatet er historisk højt. Der er lagt en særlig høj lønstigning på det første år for at tiltrække flere elever til uddannelsen. Lønnen er for eksempel 7.256 kr. pr. måned det 1. år pr.

31.3.2008 i område 0. Pr. 1.10.2011 er lønnen vokset til 9.778 kr. pr. måned. Altså en stigning på 2.522 kr. om måneden.

Den nye løn til elever kan ses i bilag 6.

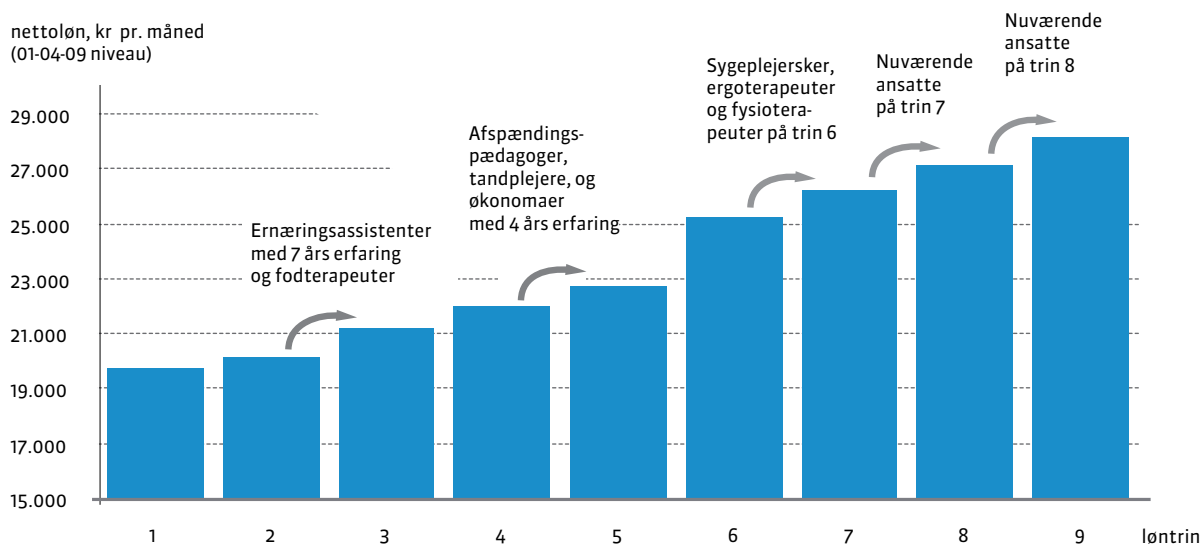
Lønnen for vokselever stiger, så den svarer til grundlønnen for husassistenter. Begge dele sker pr. 1. april 2009.

#### **Nye uddannelser**

I løbet af overenskomstperioden kommer to nye kostfaglige uddannelser på arbejdsmarkedet.

Ernæringshjælper, hvor de første er uddannede i 2009 og ernæringsteknolog, hvor de første er uddannede i 2010 eller 2011.

Parterne er enige om, at man vil se på muligheden for at lade disse uddannelser indplacere i overenskomsten, når de nyuddannede er klar til at træde ind på de kommunale og regionale arbejdspladser.



FIGUR 2: DE ERFARNE I BASISSTILLINGER PÅ KL'S OMRÅDE

### Særligt for kostfaglige i basisstillinger

Basispersonale, som ansættes i stabsfunktion, tillægges et særligt ansvar eller er selvtilrettelæggende kan lokalt forhandles op på et højere løntrin end grundtrinnet. Det kan for eksempel gælde for kostkonsulenter, der er en stabsfunktion og ofte er selvtilrettelæggende. Her vil der lokalt kunne aftales en højere grundløn end trin 4 for en økonom.

### Særligt for medarbejdere med kortere erfaring

I regionerne får sygeplejersker, radiografer, fysioterapeuter, ergoterapeuter, bioanalytikere samt jordemødre, der er indplaceret på løntrin 4-6 (for jordemødre trin 5-6) og har op til 7 års erfaring, et tillæg på 1.850 kr. årligt. Tillægget er pensionsgivende, og det gives med virkning fra 1. april 2010.

### Særligt for specialuddannede

Bestemmelsen vedr. et særligt lønforløb for medarbejdere med Sundhedsstyrelsens godkendte specialuddannelser udvides fra den 1. april 2010 fra kun at gælde Dansk Sygeplejeråd til at gælde alle organisationer i Sundhedskartellet. Samtidig fremtidssikres bestemmelsen, så alle specialuddannelser, der frem-

over godkendes af Sundhedsstyrelsen, bliver omfattet.

Det betyder i første omgang, at specialuddannelsen til kræftsygeplejersker omfattes, og andre specialuddannelser kan følge senere.

Bilag 1 viser, hvad forhandlingsresultatet betyder for basisstillinger i regionerne.

### Særlige lønstigninger til medlemmer i en basisstilling i en kommune

En række af Sundhedskartellets medlemsgrupper, bl.a. de erfarne medarbejdere, får fra den 1. april 2009 en ekstra lønstigning. Det sker enten som et trinløft eller i form af forhøjede tillæg.

Derudover bliver der indført et nyt løntrin 9, hvor de medarbejdere, der lige nu er på løntrin 8, bliver indplaceret. Samtidig kan løntrin 9 fremover bruges i lokale forhandlinger, når lønnen skal hæves for medarbejdere, der i dag er placeret på de øverste trin i lønskalaen, fx fordi de har særlige kompetencer eller er ansat i særlige eller atypiske stillinger.

- Ernæringsassistenter og fodterapeuter, som er indplaceret på løntrin 2, bliver hævet til løntrin 3 der bliver forhøjet med 2.000 kr. om året.

## OVERSIGT OVER DEN SAMLEDE LØNÆNDRING FOR KOST- OG ERNÆRINGSFAGLIGE BASISGRUPPER I DANSKE REGIONER

NETTOLØN, KR. PR. MÅNED	1.10.2007	31.3.2011	Forskel i kr.
Ern.ass. der er indplaceret på trin 1	Trin 1 18.653	Trin 1 20.083	1.430
Ernæringsassistenter med mere end 7 års erfaring	Trin 2 19.036	Trin 3 21.330	2.294
Kostf. enesvarlig indplaceret på trin 3	Trin 3 19.811	Trin 3 21.330	1.519
Økonomaer der er indplaceret på trin 4	Trin 4 20.433	Trin 4 21.999	1.566
Kl. diætister der er indplaceret på trin 6	Trin 6 23.797	Trin 6 25.622	1.825

- Trin 3 bliver forhøjet med 2.000 kr. om året.
- Afspændingspædagoger, tandplejere og økonomaer på løntrin 4 og med minimum fire års erfaring bliver hævet til løntrin 5.
- Sygeplejersker, ergoterapeuter og fysioterapeuter på løntrin 6 bliver hævet til løntrin 7.
- Ergoterapeuter og fysioterapeuter, der er indplaceret som kliniske undervisere på løntrin 7, bliver hævet til løntrin 8.
- Alle medarbejdere på løntrin 7 bliver hævet til løntrin 8.
- Alle medarbejdere på løntrin 8 bliver hævet til det nye løntrin 9, som udgør 311.700 kr. om året

Disse lønstigninger kommer oven i den lønindplacering og de tillæg, du allerede har, med mindre andet er aftalt lokalt.

Figur 2, side 7, illustrerer ovenstående forbedringer

#### Særligt for sundhedsplejersker

Alle sundhedsplejersker på løntrin 7 bliver hævet til løntrin 8 og de der er trin 8 hæves til trin 9. Herudover hæves sundhedsplejersketillægget med 1.000 kr. om året. Du kan se, hvad den samlede ændring af lønnen betyder for dig i bilag 2.

#### Særligt for ernæringsassistentelever

Ernæringsassistentelevers løn har været prioriteret meget højt ved OK08. Og resultatet er historisk højt. Der er lagt en særlig høj lønstigning på det første år for at tiltrække flere elever til uddannelsen. Lønnen er for eksempel 7.256 kr. pr. måned det 1. år pr. 31.3.2008 i område 0. Pr. 1.10.2011 er lønnen vokset til 9.778 kr. pr. måned. Altså en stigning på 2.522 kr. om måneden. Den nye løn kan ses i bilag 6.

Lønnen for vokselever stiger, så den svarer til grundlønnen for husassistenter. Begge dele sker pr. 1. april 2009.

#### Nye uddannelser

I løbet af overenskomstperioden kommer to nye kostfaglige uddannelser på arbejdsmarkedet.

Ernæringshjælper, hvor de første er uddannede i 2009 og ernæringsteknolog, hvor de første er uddannede i 2010 eller 2011.

Parterne er enige om, at man vil se på muligheden for at lade disse uddannelser indplacere i overenskomsten, når de nyuddannede er klar til at træde ind på de kommunale og regionale arbejdspladser.

### Særligt for medarbejdere med kortere erfaring

I kommunerne er der aftalt et tillæg på 3.100 kr. årligt til

- Fodterapeut, kostfaglig eneansvarlig
- Tandplejer, afspændingspædagog, økonoma, sygeplejerske, sundhedsplejerske, ergoterapeut og fysioterapeut med mindre end 4 års erfaring, eller
- Ernæringsassistent med mindre end 7 års erfaring. Tillægget er pensionsgivende, og det gives med virkning fra 1. april 2010.

Bilag 2 viser tallene for basisstillinger i kommunerne.

### Højere løn til ledere i regionerne

Fra den 1. april 2009 bliver lederlønskalaen ændret, og løntrinnene på den nuværende lederskala bliver forhøjet.

- Der indføres et nyt L1 svarende til det gamle L1 + 0,5 pct.
- L1 hæves med 1,8 pct. og bliver til nyt L2.
- L2 hæves med 3,6 pct. og bliver til nyt L3.
- L3 hæves med 3,6 pct. og bliver til nyt L4.
- L4 hæves med 3,6 pct. og bliver til nyt L5.
- L5 hæves med 3,6 pct. og bliver til nyt L6.
- Det nuværende løntrin L6 udgår.
- L7 hæves med 1,6 pct.
- L8 hæves med 0,8 pct.
- L9 hæves med 0,6 pct.
- L10 hæves med 0,4 pct.

Desuden sker der følgende særlige lønstigninger fra den 1. april 2009:

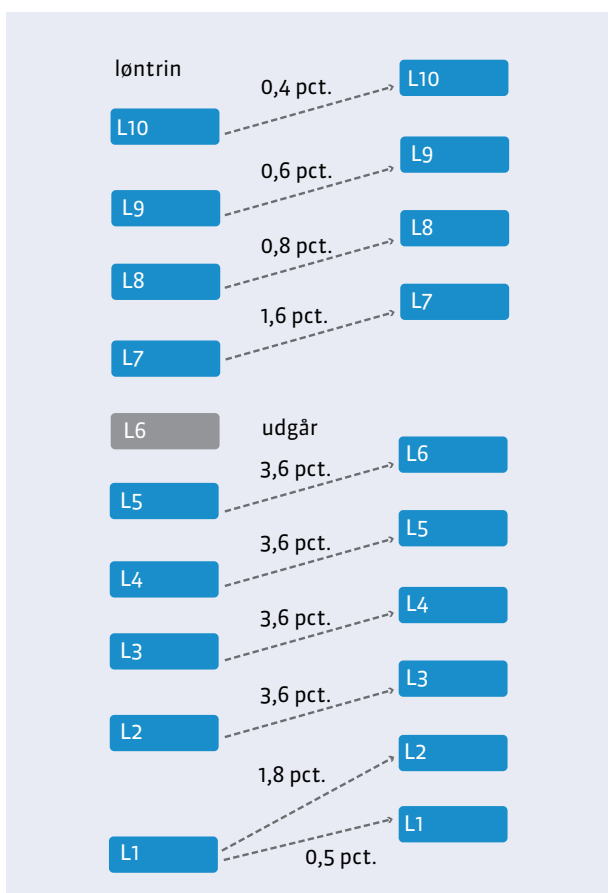
- Ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter, bioanalytikere og kostfaglige ledere, der er indplaceret på det nuværende L1 rykker op til det nye L3. Alle bliver rykket op til det nye grundlønstrin. Har du tidligere fået en lønforbedring i form af tillæg eller højere løntrin, bliver det modregnet i forskellen mellem nuværende L1 og nuværende L2 ved oprykningen.
- Alle ledere, som er indplaceret på L5 eller L6, hæves til L7. Der bliver ikke modregnet i de nuværende tillæg i forbindelse med oprykningen.

- Mindste-grundlønnen for ledende sygeplejersker, ledende radiografer og ledende jordemødre hæves fra det nuværende L5 til det nye L7.
- Mindste-grundlønnen for ledende ergoterapeuter, ledende fysioterapeuter og ledende bioanalytikere hæves fra det nuværende L1 til det nye L3.

### Særligt for kostfaglige ledere og ledende farmakonomer

Kostfaglige ledere, der har færre end fire underordnede, bliver indplaceret i basisskalaen, så deres arbejdsindsats også honoreres. Og ledere, der har flere end fire underordnede, indplaceres i lederlønskalaen.

For kostfaglige ledere, som er indplaceret med en årlig grundløn på 246.992 kr. (G1), 263.733 kr. (G2) el-



FIGUR 3: FORBEDRINGER FOR LEDERE I REGIONERNE.

OVERSIGT OVER DEN SAMLEDE LØNÆNDRING FOR KOST- OG ERNÆRINGSFAGLIGE BASISGRUPPER I KL

NETTOLØN, KR. PR. MÅNED	1.10.2007	31.3.2011	Forskel i kr.
Ern.ass. der er indplaceret på trin 1	Trin 1	Trin 1 + tillæg	
Tillæg udgør 3.100 kr. i 01-01-06-niveau	18.652,67	20.359,59	1.707
Ernæringsass. med 7 års erf.	Trin 2	Trin 3	
	19.035,92	21.505,42	2.470
Kostf. eneansvarlige på trin 3	Trin 3	Trin 3 + tillæg	
Tillæg udgør 3.100 kr. i 01-01-06-niveau	19.811,00	21.789,59	1.979
Økonomaer der er indplaceret på trin 4	Trin 4	Trin 4 + tillæg	
Tillæg udgør 3.100 kr. i 01-01-06-niveau	20.756,42	22.623,75	1.867
Økonomaer	Trin 4	Trin 5	
Mere end 4 års erfaring	20.756,42	23.054,67	2.298

ler 286.843 kr. (G3), vil der ske en ny lønindplacering fra den 1. april 2009.

- Alle kostfaglige ledere, som nu har en årlig grundløn på 246.992 kr. (G1) og kostfaglige ledere med en årlig grundløn på 263.733 kr. (G2), som har færre end fire underordnede (fuldtidsnormerede), bliver rykket over til basisoverenskomsten og indplaceret på nærmeste lavere løntrin. Lønnen forbliver dog den samme, idet forskellen mellem den gamle løn og det nye løntrin bliver bevaret som et personligt tillæg.
- Kostfaglige ledere, som har en årlig grundløn på 263.733 kr. (G2) med mindst fire underordnede (fuldtidsnormerede), og kostfaglige ledere, der er ansat med en årlig grundløn 286.843 kr. (G3), bliver rykket op til det nye løntrin L1 i lederoverenskomsten. Hvis du tidligere har fået en lønforbedring i form af tillæg eller højere løntrin, bliver forskellen

imellem L1 (før reguleringen) og den gamle grundløn modregnet ved oprykningen.

- Ledende farmakonomer, som har en årlig grundløn på 282.013 kr. (G4), bliver rykket op til det nye L1-trin. Samtidig bevares alle dine nuværende tillæg.

#### **Kortlægning af ledelsesforholdene**

Vi arbejder også videre med kravet om lige løn for lige ledelsesarbejde. Konkret vil Sundhedskartellet sammen med bl.a. Danske Regioner kortlægge ledelsesarbejdet på sygehusledelsesniveau bl.a. med fokus på:

- Ledelsens sammensætning og referenceforhold
- De enkelte ledelsesopgaver og fordelingen af dem blandt de enkelte medlemmer i sygehusledelsen
- De enkelte ledelsesmedlemmers væsentligste ledelses- og kommunikationsrelationer

Bilag 3 viser, hvad overenskomsten betyder for ledere i regionerne.

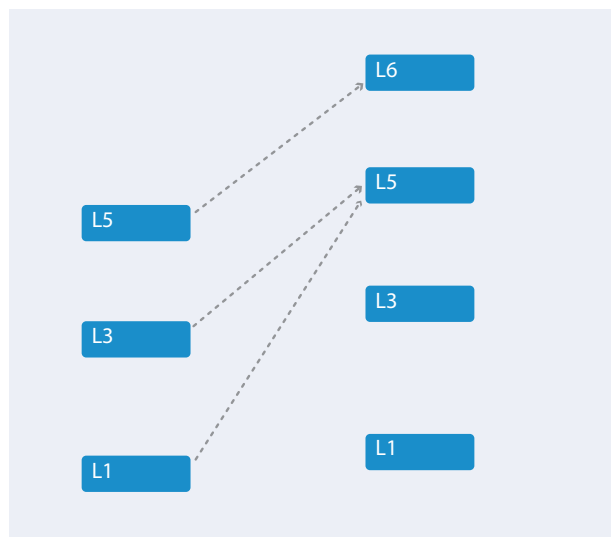
## Højere løn til ledere i kommunerne

Alle løntrin på lederlønskalaen bliver forhøjet med 1,8 pct. fra den 1. april 2009.

Samtidig sker der følgende særlige lønstigninger:

- Hvis man i dag er grundlønsindplaceret på L1 og L3, bliver man løftet til L5.
- Hvis man i dag er grundlønsindplaceret på L5, bliver man løftet til L6.

Hvis man har fået en lønforbedring i form af tillæg eller højere løntrin, bliver forskellen imellem det nye løntrin (før reguleringen) og den gamle grundløn modregnet ved oprykningen.



FIGUR 4: FORBEDRINGER FOR LEDERE I KOMMUNERNE

### LOKAL LØN

FOR DIG, DER ER ANSAT I EN REGION...

... i en basisstilling	... er der afsat 1,60 pct. af den samlede lønsum til lokale forhandlinger.	Pengene er til rådighed to gange i perioden, hhv. 0,8 pct. pr.: Den 1. april 2009 Den 1. april 2010
... i en lederstilling	... er der afsat 2,50 pct. af den samlede lønsum til lokale forhandlinger.	Pengene er til rådighed to gange i perioden, hhv. 1,25 pct. pr.: Den 1. april 2009 Den 1. april 2010

### LOKAL LØN

FOR DIG, DER ER ANSAT I EN KOMMUNE...

... i en basisstilling	... er der afsat 1,25 pct. af den samlede lønsum til lokale forhandlinger	Pengene er til rådighed én gang i perioden pr.: Den 1. april 2010
... i en lederstilling	... er der afsat 2,50 pct. af den samlede lønsum til lokale forhandlinger	Pengene er til rådighed to gange i perioden, hhv. 1,25 pct. pr.: Den 1. april 2009 Den 1. april 2010

### **Særligt for kostfaglige ledere**

Kostfaglige ledere uden ledelsesopgaver flyttes til basis skalaen. De øvrige ledere flyttes til lederlønskalaen.

For kostfaglige ledere med en årlig grundløn på 246.992 kr. (G1) eller 263.733 kr. (G2) (1.1.2006-niveau), vil der ske en ny lønindplacering.

- Kostfaglige ledere med en årlig grundløn på 246.992 kr. (G1) eller 263.733 kr. (G2) uden egentlige ledelsesfunktioner bliver overflyttet til basisoverenskomsten og indplaceret på hhv. løntrin 4 eller 5. Forskellen mellem den gamle løn og det nye løntrin bliver bevaret som en personlig ordning.
- Kostfaglige ledere med en årlig grundløn på 263.733 kr. (G2) med egentlige ledelsesfunktioner bliver rykket op til det nye løntrin L1 i lederoverenskomsten. Hvis du har fået en lønforbedring i form af tillæg eller højere løntrin, bliver forskellen imellem det nye løntrin (før reguleringen) og den gamle grundløn modregnet ved oprykningen.

### **Særligt for tandplejerne**

Som ledende tandplejer vil man fra den 1. april 2009 være omfattet af lederoverenskomsten med den lavest mulige indplacering på L2.

### **Særligt for de højest indplacerede ledere**

Grundlønsindplaceringen for de højest indplacerede ledere bliver præciseret. Det sker ved, at "Overordnet ansvar for (sundheds-)fagligt område" vil blive indføjet som et kriterium for, at en lederstilling kan medføre en høj grundlønsindplacering.

Bilag 4 viser, hvad overenskomsten betyder for ledere i kommunerne.

## **Andre lønforbedringer**

### **Lokal løn**

Der er afsat nye midler til lokale lønforhandlinger, både til medlemmer i basisstillinger og medlemmer i ledende stillinger. Der er sammen med arbejdsgiverne lavet fælles retningslinjer for den gode lokale forhandling, og lønstatistikken er forbedret.

### **Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse**

Den særlige feriegodtgørelse, som man får udbetalt én gang om året, bliver forhøjet med virkning fra udbetalingen i 2010. I regionerne bliver den særlige feriegodtgørelse forhøjet fra 1,50 pct. til 1,95 pct., mens den i kommunerne forhøjes fra 1,50 pct. til 2,3 pct.

På Danske Regioners område får man 0,9 procent ekstra, hvis man er ansat i en basisstilling og er

- Fodterapeut, industrilaborant, laboratorietekniker, laborant, økonoma, kostfaglig eneansvarlig, klinisk diætist, diætistassistent eller instruktionsøkonoma
- Ernæringsassistent med indtil 7 års erfaring
- Afspændingspædagog, tandplejer eller jordemoder med indtil 8 års erfaring
- Farmakonom, defektrice, ledende defektrice, sygeplejerske, radiograf, bioanalytiker, ergoterapeut eller fysioterapeut med indtil 10 års erfaring på grundlag af grunduddannelse.

### **Særligt for studerende**

Der skal i overenskomstperioden sættes fokus på, hvordan studerende kan blive dækket ind under Sundhedskartelletts overenskomst. Sammen med Danske Regioner vil vi i overenskomstperioden derfor bl.a. afdække, hvor mange studerende blandt Sundhedskartelletts forskellige uddannelsesgrupper, der er ansat i regionerne og det fremtidige behov herfor.

# Højere pension

Den generelle pensionsats bliver forhøjet for alle Sundhedskartellets medlemsgrupper. Herudover sættes ATP-satsen op, og en række tillæg for aften-, natarbejde mv. bliver delvist gjort pensionsgivende. Der er tale om en række forskellige forhøjelser, alt efter hvilken faggruppe man tilhører, og hvor man er ansat.

## Højere pensionsats

Den generelle pensionsats bliver forhøjet for alle Sundhedskartellets medlemsgrupper.

*Hvis du er ansat i en region, sker der fra den 1. april 2009 følgende:*

- Ernæringsassistenter, kostfaglige eneansvarlige, økonomaer, instruktionsøkonomaer, kliniske diætister, diætistassistenter og defektricer samt ledende defektricer får forhøjet pensionsprocenten fra 12,80 pct. til 12,93 pct.
- Sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere, bioanalytikerundervisere, laboranter, jordemødre, afdelingsjordemødre uden egentlig ledelse, uddannelsesansvarlige jordemødre (instruktionsjordemødre) får forhøjet pensionsprocenten fra 13,00 pct. til 13,13 pct.
- Tandplejere får forhøjet deres pensionsprocent fra 12,80 pct. til 13,83 pct.
- Ergoterapeuter, ergoterapeuter med udvidet arbejdsområde, afdelingsergoterapeuter uden egentlige ledelsesfunktioner, ergoterapeuter, der er kliniske undervisere, særlige ergoterapeutstillinger, fysioterapeuter, fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde, afdelingsfysioterapeuter uden egentlige ledelsesfunktioner, fysioterapeuter, der er kliniske undervisere, særlige fysioterapeutstillinger, afspændingspædagoger og fodterapeuter i basisstillinger får forhøjet pensionsprocenten fra 16,00 pct. til 16,03 pct.
- Farmakonomer i basisstillinger får forhøjet pensionen fra 16,10 pct. til 16,13 pct.
- Ledende ergoterapeuter og ledende fysioterapeuter får forhøjet deres pensionsprocent fra 16,00 pct. til 16,03 pct.

- Jordemødre i lederstillinger får forhøjet pensionen fra 16,10 pct. til 16,13 pct.
- Ledende farmakonomer får ligeledes forhøjet pensionen fra 16,10 pct. til 16,13 pct.
- For ledende sygeplejersker, ledende radiografer og ledende bioanalytikere forhøjes pensionen fra 13,00 pct. til 13,13 pct. eller fra 16,30 til 16,33 pct.,
- Kostfaglige ledere, der flyttes til L1 på lederlønskaalen, får en procentsats på 16,33 pct., mod i dag 12,80 pct.
- Andre kostfaglige ledere får forhøjet pensionen fra 16,30 pct. til 16,33 pct.

*Hvis du er ansat i en kommune, sker der fra den 1. april 2009 følgende:*

- Ernæringsassistenter, økonomaer og kostfaglige eneansvarlige får forhøjet pensionsprocenten fra 12,80 pct. til 13,05 pct.
- Sygeplejersker og sundhedsplejersker i basisstillinger får forhøjet pensionsprocenten fra 13,00 pct. til 13,25 pct.
- Fysioterapeuter, fysioterapeuter, der er kliniske undervisere, afspændingspædagoger og fodterapeuter får forhøjet pensionsprocenten fra 16,00 pct. til 16,25 pct.
- Ergoterapeuter og ergoterapeuter, der er kliniske undervisere, får forhøjet pensionsprocenten fra 16,00 pct. til 16,95 pct.
- Tandplejere får pensionsprocenten forhøjet fra 12,80 pct. til 14,05 pct.
- Pensionsprocenten for kostfaglige ledere bliver forhøjet fra 12,80 pct. til 13,28 pct. eller fra 16,30 til 16,58 pct.
- Ledende sygeplejersker og ledende sundhedsplejersker får en stigning på 0,28 procentpoint, så pensionen forhøjes fra 13,00 pct. til 13,28 pct. eller fra 16,30 pct. til 16,58 pct.
- Ledende ergoterapeuter og ledende fysioterapeuter får forhøjet deres pensionsprocent fra 16,00 pct. til 16,98 pct.
- Pensionsprocenten for ledende tandplejere bliver forhøjet fra 13,80 pct. til 14,08 pct.



Hvis man lokalt har aftalt en højere pensions-sats, bliver forbedringen bevaret. Man får samme stigning, som alle andre i tilsvarende stillinger, og den lokale forbedring flyder ovenpå, med mindre andet er aftalt lokalt.

## Højere ATP-bidrag

ATP-satserne vil gradvist blive forhøjet efter en trinmodel, så alle Sundhedskartellets medlemmer senest i 2021 vil være omfattet af den højeste ATP-sats; A-satsen. De første forhøjelser i trinmodellen sker i den kommende overenskomstperiode.

### 1. januar 2009:

- ATP-A satsen forhøjes fra 2.924 kr. til 3.240 kr. pr. år.
- ATP-C satsen forhøjes fra 1.760 kr. til 2.076 kr. pr. år.

### 1. januar 2010:

- ATP-B satsen forhøjes fra 1.166 kr. til 1.724 kr. pr. år.
- ATP-C satsen forhøjes fra 2.076 kr. til 2.464 kr. pr. år.

De fleste af medlemmerne i Sundhedskartellets organisationer er nu på B-satsen. Ernæringsassistenter, kostfaglige eneansvarlige, fodterapeuter og afspændingspædagoger er dog på A-satsen. Defektricer, farmakonomer og tandplejere er på C-satsen.

**EKSEMPEL:** Hvis man er på B-satsen i dag, betyder forhøjelsen, at egetbidraget til ATP pr. 1. januar 2010 stiger fra ca. 32 kr. om måneden til ca. 48 kr. om måneden, idet man selv via lønnen betaler 1/3 af ATP-bidraget. Arbejdsgiverens bidrag til ATP-opsparing stiger

samtidig fra ca. 65 kr. til ca. 95 kr., fordi arbejdsgiveren betaler de resterende 2/3 af ATP-bidraget.

## Pension af tillæg for aften-, nat-, weekendarbejde mv.

Tillæg for aftenarbejde, natarbejde, weekendarbejde og lignende har hidtil ikke været pensionsgivende. Som noget nyt bliver de tillæg, man får som lønafhængige særydelser, nu pensionsgivende med 2 pct.

I regionerne gælder det følgende tillæg:

- aftentillæg
- nattillæg
- weekendtillæg
- søgnehelligdagstillæg
- tilkald uden for planlagt tjeneste
- tilkald i forbindelse med rådighedstjeneste
- timelønnedes fridøgn- og helligdagsbetaling
- tillæg for manuel ventilation

Overarbejde er ikke omfattet.

Også på det kommunale område bliver de lønafhængige særydelser pensionsgivende (dog ikke overarbejde). Det vil fremgå af den nye overenskomst, hvilke særydelser der bliver pensionsgivende.

For ansatte i regionerne træder ændringerne i kraft den 1. april 2010, mens det i kommunerne sker den 1. april 2009.

For ansatte i regionerne er der derudover lavet en hensigtserklæring om, at pensionen skal forhøjes yderligere ved kommende overenskomstforhandlinger.

## Samlet ATP-bidrag

	I DAG Pr. år	1. JANUAR 2009		1. JANUAR 2010		
		Pr. måned	Pr. år	Pr. måned	Pr. år	
A-satsen	2.924	244	3.240	270	3.240	270
B-satsen	1.166	97	1.166	97	1.724	144
C-satsen	1.760	147	2.076	173	2.464	205

# Bedre arbejdsliv

## Særligt for tjenestemænd

For tjenestemænd bliver pensionen mere gennemskuelig. Man får krav på at få relevante pensionsberegninger fra arbejdsgiveren og der vil blive igangsat et projekt om formidling af tjenestemandspensionsreglerne i forhold til Sundhedskartelletts lønmodel. Det sker i samarbejde med arbejdsgiverne.

Hvis man ikke har en supplerende pensionsordning ved det fyldte 60. år, bliver pensionsbidraget for løntillæg, der ikke indgår i tjenestemandspensionen, løbende udbetalt sammen med tillægget/lønnen.

## Særligt for ernæringsassistenter, køkkenassistenter og tandplejere

I regionerne bliver karensbestemmelserne for ernæringsassistenter, køkkenassistenter og tandplejere fjernet den 1. april 2009. Det betyder, at begrænsningerne om, at man skal være fyldt 21 år og have mindst ét års forudgående erfaring for at få indbetalt pension, forsvinder. I kommunerne bliver karensbestemmelserne for det kostfaglige personale samt tandplejere også fjernet den 1. april 2009.

Medarbejderne i sundhedsvæsenet er indstillet på at være fleksible, og for manges vedkommende betyder det bl.a., at der skal arbejdes aften, nat og weekender. Forhandlingsresultatet betyder, at man fremover får en mindre forhøjelse af de tillæg, der gives for bl.a. indgreb i fritiden samt weekend- og natarbejde. Arbejdspladserne er desuden forpligtet til i den kommende periode at sætte yderligere fokus på medarbejdernes sundhed, trivsel og tryghed.

## Værn om fritiden

Det bliver dyrere for arbejdsgiverne at gøre indgreb i medlemmernes fritid, idet godtgørelsen for inddragelse af fridøgn bliver forhøjet.

Tillæggene stiger for arbejde uden for normal arbejdstid. Nattillægget bliver forhøjet for arbejde mellem kl. 23.00 og kl. 6.00. Er man ansat i en region, bliver weekendtillægget forhøjet. Herudover ligestilles døgnvagter på lørdage med døgnvagter på søndage, så der honoreres svarende til søndag. Arbejder man i en kommune, forhøjes lørdagstillægget.

Endelig forhøjes både godtgørelsen for patientledsagelse eller udrykning og rejseforsikringsdækningen, når man er med i en ambulancetransport.

Hvis du er ansat i en region, får du den 1. april 2010 følgende:

- Godtgørelsen for inddragelse af fridøgn bliver forhøjet fra 289,65 kr. til 375,82 kr. (31-03-00 niveau).
- Nattillægget mellem kl. 23.00 og kl. 6.00 forhøjes fra 30,5 pct. til 32,5 pct.
- Weekendtillægget for arbejde i tidsrummet lørdag kl. 6.00 til søndag kl. 24.00 forhøjes fra 40 pct. til 42 pct.
- Honoreringen for døgnvagter på lørdage (rådhedstjeneste) forbedres, så der honoreres svarende til døgnvagter på søndage (rådhedstjeneste).
- Godtgørelsen for patientledsagelse eller udrykning forhøjes fra 105,04 kr. til 145,89 kr. (31-03-00 niveau).
- Rejseforsikringsdækningen, når du er med i en ambulancetransport, forhøjes fra 1 mio. kr. til 5 mio. kr.



Hvis du er ansat i en kommune, får du den 1. april 2009 følgende:

- Godtgørelsen for inddragelse af fridøgn bliver forhøjet fra 289,65 kr. til 450,00 kr. (31-03-00 niveau).
- Nattillægget mellem kl. 23.00 og kl. 6.00 forhøjes fra 30,5 pct. til 32,5 pct.
- Lørdagstillægget for arbejde i tidsrummet mellem kl. 11.00 og kl. 24.00 forhøjes fra 26 pct. til 28 pct.
- Godtgørelsen for patientledsagelse eller udrykning forhøjes fra 105,04 kr. til 205,04 kr. (31-03-00 niveau).
- Rejseforsikringsdækningen, når du er med i en ambulancetransport, forhøjes fra 1 mio. kr. til 5 mio. kr.

## Plustid

I regionerne bliver det fra den 1. april 2010 muligt at aftale en individuel arbejdstid, der er højere end en normal fuldtidsansættelse – dog maksimalt 42 timer om ugen.

Lønnen for ekstra timer ud over fuld tid er den normale timeløn, men pensionen forhøjes med 3 pct. (dog maksimalt til 18 pct.) for de timer, der ligger ud over 37 timer.

Det er en betingelse for at lave en aftale om plustid, at der først indgås en lokal aftale mellem tillidsrepræsentanten/organisationen og arbejdsgiveren.

## Trivsel og sundhed

På de enkelte arbejdspladser skal der sættes fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed i den kommende overenskomstperiode. Formålet er både at forbedre og udvikle medarbejdernes sundhed og trivsel og at nedbringe sygefraværet. Blandt de konkrete initiativer er:

- retningslinjer for sundhedsfremmende ordninger, der fx kan indeholde tilbud om kostvejledning, rygestopkurser, massage, fysioterapi, motion m.v.

- måling af medarbejdernes trivsel hvert tredje år
- pligt for ledelsen til at redegøre for sammenhængen imellem ressourcer og arbejdsmængde
- sygefraværstatistik
- sygefraværssamtaler ved længerevarende sygdom
- indsats mod stress
- indsats mod vold, mobning og chikane

## Bedre balance mellem arbejds- og familieliv

Hensigtserklæringer om indflydelse på egne opgaver og natarbejde

For at forbedre balancen mellem arbejds- og familieliv er Sundhedskartellet og Danske Regioner blevet enige om to hensigtserklæringer:

- Medarbejderne skal have indflydelse på egne arbejdsopgaver, herunder arbejdstidstilrettelæggelse og sammenhæng mellem krav og ressourcer
- Ledelsen skal, bl.a. af hensyn til arbejdsmiljøet, forsøge at begrænse forekomsten af natarbejde.

## Forenkling af arbejdstidsreglerne

Arbejdstidsreglerne skal gøres mere enkle, og de skal være lettere at forstå for dig som medarbejder. Derfor skal der i løbet af overenskomstperioden igangsættes et fælles projektarbejde mellem Sundhedskartellet og Danske Regioner og med KL med henblik på revision og forenkling af arbejdstidsreglerne.

# Andre tiltag

Ud over de nævnte ændringer, der vedrører løn, pension og arbejdsliv, indeholder forhandlingsresultatet også en række andre tiltag, som har betydning for medlemmernes arbejdsvilkår. Det gælder fx for seniorer, som får særlige rettigheder, og det gælder i forhold til barsel, barnets 2. sygedag, kompetenceudvikling, retten til medarbejderudviklingssamtaler (MUS) og en række nye vilkår for tillidsrepræsentanter.

## Seniorrettigheder

### Seniorbonus i regionerne

Alle medarbejdere, der er 60 år og derover, eller som fylder 60 år i overenskomstperioden, får en årlig bonus. Bonusen stiger med alderen og vil blive udbetalt første gang den 1. januar 2009 til alle medarbejdere, der er fyldt 60 år eller mere i 2008.

Alder	Bonus i pct. af sædvanlig løn*	Pensionsindbetaling i pct. af sædvanlig løn	Maksimalt antal seniordage
60 år	2,0 pct.	2,1 pct.	2 seniordage
61 år	2,3 pct.	2,4 pct.	3 seniordage
62 år +	2,7 pct.	2,8 pct.	4 seniordage

\* SÆDVANLIG LØN SVARER TIL DEN LØN, DER UDBETALES UNDER SYGDOM

Seniorbonusen kan konverteres til seniordage, ekstraordinær pensionsindbetaling og særlige kompetenceudviklingsforløb eller til en kombination af disse:

- **Ekstraordinær pensionsindbetaling:** Hvis hele seniorbonusen konverteres til pension, får pensionsindbetalingerne en lidt højere værdi, end hvis den udbetales i form af en bonus.
- **Seniordage:** Afhængig af alder kan man konvertere sin bonus til maksimalt 2, 3 og 4 dage. 'Værdien' af en seniordag svarer til 0,4 pct. af den sædvanlige løn, og det betyder, at der bliver en del af bonusen i overskud efter konvertering til seniordage. Eksempel: For en medarbejder, som er 62 år eller derover, vil forskellen mellem 4 seniordage, der har en værdi

på 1,6 pct. af den sædvanlige løn, og bonusen på 2,7 pct., fx kunne udbetales eller indbetales på pensionsordningen.

- **Kompetenceudvikling:** Vælger man at bruge sine seniorrettigheder til kompetenceudvikling, kan værdien af bonusen omregnes til køb af fx kursus, kursusmaterialer, opholdsudgifter eller evt. vikardækning.

Ordningen er tidsbegrænset frem til 2011 og finansieres af ekstra penge, der stammer fra den trepartsaftale, som vores hovedorganisation FTF har indgået med arbejdsgiverne i sommeren 2007.

## Seniorordninger i kommunerne

Medlemmet får ret til at afholde et antal seniordage fra den dag, man fylder 60 år. Antallet af seniordage stiger med alderen. Retten til seniordage gælder med virkning fra den 1. januar 2009.

Alder	Maksimalt antal seniordage
60 år	2 seniordage
61 år	3 seniordage
62 år og derover	4 seniordage

Seniordagene kan konverteres til enten ekstraordinære pensionsindbetalinger eller til en bonus. Konverteringen sker i forhold til den aktuelle timeløn og beregnes derfor individuelt for.

Retten til seniordage finansieres i den kommende overenskomstperiode fortrinsvist af de ekstra penge, der stammer fra den trepartsaftale, som vores hovedorganisation FTF har indgået med arbejdsgiverne i sommeren 2007. Sundhedskartellet har aftalt med KL, at mulighederne for at videreføre de aftalte seniorordninger drøftes ved de næste overenskomstforhandlinger.

## Kommunale puljer

I den enkelte kommune vil der blive sat yderligere fokus på seniorpolitiske initiativer via en særlig lokal seniorpolitisk pulje. I hver kommune skal der nedsæt-



tes et beslutningsforum med medarbejder- og ledelsesrepræsentanter, der sammen skal beslutte, hvordan de ekstra penge kan bruges på aktiviteter, der fremmer fastholdelse af seniorer på arbejdspladsen.

Pengene til kommunernes særlige seniorpuljer kommer fra trepartsaftalen. Der er tale om et engangsbeløb, som skal bruges inden udgangen af 2011. Hvert år i perioden 2009-2011 vil der være ca. 29,5 mio. kr. til rådighed på FTF's område til seniorpolitiske tiltag i kommunerne.

### **Mere kompetenceudvikling**

Mulighederne for kompetenceudvikling bliver forbedret i den kommende overenskomstperiode.

Med trepartsaftalen i sommeren 2007 blev der afsat ekstra penge til at styrke kompetenceudviklingen – samlet set 193 mio. kr. på FTF's område. I hver enkelt region/kommune skal der etableres et beslutningsforum, som består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter, og som sammen skal beslutte, hvordan de ekstra penge skal bruges. Det ligger fast, at pengene primært skal bruges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse.

### **Mere løn under barselsorlov**

Forældrenes samlede periode med løn under barsel bliver forlænget. Samtidig bliver en del af orloven øremærket til faren. Når barnet er fyldt 14 uger, har forældrene fremover følgende ret til fravær med løn:

- Seks uger til moren
- Seks uger til faren
- Yderligere seks uger til deling

#### **FORDELING AF BARSELSORLOV MED LØN**

Moren	Til deling	Faren	
Den nye ordning	14+6 uger	6 uger	2+6 uger
Den gamle ordning	14 uger	10 uger	2+2 uger

**EKSEMPEL:** Efter den nye ordning kan moren få i alt 26 uger (14+6+6 uger) med løn, hvis hun anvender de uger, som kan deles. Efter den gamle ordning kunne hun få 24 uger (14+10 uger med løn).

Retten til løn bortfalder, hvis man ikke bruger den reserverede orlov. Hvis man adopterer, gælder tilsvarende regler.

### **Barns 2. sygedag**

Forældre får fra den 1. april 2009 mulighed for tjenestefrihed med løn, også på barnets 2. sygedag. Grundlaget for afholdelse af barnets 2. sygedag er det samme som ved afholdelse af barnets 1. sygedag.

### **Medarbejderudviklingssamtale (MUS)**

Alle medarbejdere får ret til en årlig medarbejderudviklingssamtale.

Seniorer skal tilbydes 'senkarrieresamtaler' med deres leder. 'Senkarrieresamtalerne' tilbydes foreløbigt på forsøgsbasis.

### **Tillæg til tillidsrepræsentanter**

Overenskomsten indeholder også forbedringer til tillidsrepræsentanter:

- Obligatorisk TR-tillæg: Som tillidsrepræsentant skal man fremover have et tillæg for at varetage tillidsrepræsentantfunktionen. Det konkrete beløb skal aftales lokalt.
- Længere opsigelsesvarsel: Tillidsrepræsentanter, og herunder også suppleanter, får et længere opsigelsesvarsel. Det betyder konkret, at for en tillidsrepræsentant, der har været ansat under tre år, bliver opsigelsesvarslet på seks måneder, mod tidligere fem måneder. En tillidsrepræsentant, der har været ansat i ni år eller mere, får fremover et opsigelsesvarsel på ni måneder.
- Fællestillidsrepræsentant: I kommunerne får medarbejderne herudover ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Tidligere skulle der være enighed mellem de lokale parter, inden der kunne vælges en fællestillidsrepræsentant.

### **Ferie**

Reglerne omkring udbetaling af den 6. ferieuge bliver ændret. Det betyder, at man skal give besked til sin arbejdsgiver senest den 1. oktober, hvis den 6. ferie-

# Bedre anvendelse af vikarmidlerne

uge ønskes udbetalt. Reglen gælder dog kun, hvis arbejdsgiveren ved ferieårets start meddeler, at de vil gøre brug af denne ordning.

Herudover får man mulighed for at kræve feriegodtgørelse (12 pct.) i stedet for ferie med løn. For at få feriegodtgørelsen i stedet for ferie med løn i det efterfølgende ferieår skal man give besked til arbejdsgiver senest den 31. december forud for optjeningsåret – første gang inden den 31. december 2008.

## Mere forståelige lønsedler

Ved udgangen af 2010 skal man på sin lønseddel eller på anden måde kunne se uddybende oplysninger om koblingen mellem grundbeløbet, som ens tillæg er aftalt i, og det, man rent faktisk får udbetalt. Herudover skal man også kunne se en bedre forklaring på beregningen af sin pension.

Regionerne anvender flere og flere penge på eksterne vikarer på sygehusene. Sundhedskartellet og Danske Regioner er blevet enige om, at nogle af de penge i stedet kan komme regionernes egne, fastansatte medarbejdere til gode.

Konkret har vi indgået en "vikaraftale", der går ud på, at hvis medarbejdere vælger at arbejde flere timer i det offentlige sundhedsvæsen, stiger deres timeløn for de ekstra timer. Det gælder, uanset om man er deltids- eller fuldtidsansat. Det kommer til at foregå i regionale vikarordninger, hvor medarbejdere kan byde ind på de timer, som normalt ville gå til eksterne vikarer.

**ET EKSEMPEL:** Hvis en medarbejder, der er ansat til 34 timer pr. uge, vælger at arbejde ekstra timer, får hun et tillæg på 24 procent for hver time udover de 34 timer. Hvis hun arbejder mere end 30 timer ekstra i kvartalet i vikarordningen, får hun samtidig en bonus på 1.500 kr.

Når man arbejder i vikaraftalen, forhøjes tillæggene med følgende beløb:

- 10 kr. i timen mellem kl. 18-23.
- 15 kr. i timen mellem kl. 23-06.
- 20 kr. i timen fra lørdag kl. 06 til søndag kl. 24.
- 25 kr. i timen på søgnehellidage.

Vikaraftalen skal supplere, men ikke erstatte FEA-vagterne (Frivilligt Ekstra Arbejde), der fortsat anvendes til at løse planlagte ekstraopgaver, f.eks. afvikling af ventelister.

## Bilagsoversigt

Bilag 1: Løntabeller for basisstillinger på regionernes område .....	20
Bilag 2: Løntabeller for basisstillinger på KL's område .....	22
Bilag 3: Løntabeller for lederstillinger på regionernes område .....	24
Bilag 4: Løntabeller for lederstillinger på KL's område .....	27
Bilag 5: Kommunernes indplacering efter områdetillæg .....	30
Bilag 6: Elevløn .....	31

# Bilag 1:

## Løntabeller for basisstillinger på regionernes område

NETTOLØN, KR. PR. MÅNED

Trin	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2008 inkl. skønnet for reguleringsordning	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
<b>Område 0</b>							
1	18.652,67	19.413,67	19.728,17	19.765,50	19.900,00	19.969,00	20.082,83
2	19.035,92	19.812,58	20.133,58	20.171,58	20.308,92	20.379,33	20.495,50
3	19.811,00	20.619,25	20.953,33	20.992,92	21.135,83	21.209,08	21.330,00
4	20.432,75	21.266,42	21.610,92	21.651,75	21.799,17	21.874,75	21.999,42
5	21.420,75	22.294,67	22.655,83	22.698,75	22.853,17	22.932,50	23.063,17
6	23.797,00	24.767,92	25.169,17	25.216,75	25.388,42	25.476,50	25.621,67
7	24.742,42	25.751,92	26.169,08	26.218,58	26.397,00	26.488,58	26.639,58
8	25.645,25	26.691,58	27.124,00	27.175,25	27.360,25	27.455,17	27.611,58
<b>Område 1</b>							
1	18.973,58	19.734,58	20.049,08	20.086,42	20.220,92	20.289,92	20.403,75
2	19.373,42	20.150,08	20.471,08	20.509,08	20.646,42	20.716,83	20.833,00
3	20.165,92	20.974,17	21.308,25	21.347,83	21.490,75	21.564,00	21.684,92
4	20.778,08	21.611,75	21.956,25	21.997,08	22.144,50	22.220,08	22.344,75
5	21.722,50	22.596,42	22.957,58	23.000,50	23.154,92	23.234,25	23.364,92
6	24.025,58	24.996,50	25.397,75	25.445,33	25.617,00	25.705,08	25.850,25
7	24.935,00	25.944,50	26.361,67	26.411,17	26.589,58	26.681,17	26.832,17
8	25.797,42	26.843,75	27.276,17	27.327,42	27.512,42	27.607,33	27.763,75
<b>Område 2</b>							
1	19.195,83	19.956,83	20.271,33	20.308,67	20.443,17	20.512,17	20.626,00
2	19.607,08	20.383,75	20.704,75	20.742,75	20.880,08	20.950,50	21.066,67
3	20.411,67	21.219,92	21.554,00	21.593,58	21.736,50	21.809,75	21.930,67
4	21.016,92	21.850,58	22.195,08	22.235,92	22.383,33	22.458,92	22.583,58
5	21.931,33	22.805,25	23.166,42	23.209,33	23.363,75	23.443,08	23.573,75
6	24.183,83	25.154,75	25.556,00	25.603,58	25.775,25	25.863,33	26.008,50
7	25.068,33	26.077,83	26.495,00	26.544,50	26.722,92	26.814,50	26.965,50
8	25.902,67	26.949,00	27.381,42	27.432,67	27.617,67	27.712,58	27.869,00

Trin	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2008 inkl. skønnet for reguleringsordning	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
<b>Område 3</b>							
1	19.516,83	20.277,83	20.592,33	20.629,67	20.764,17	20.833,17	20.947,00
2	19.944,58	20.721,25	21.042,25	21.080,25	21.217,58	21.288,00	21.404,17
3	20.766,58	21.574,83	21.908,92	21.948,50	22.091,42	22.164,67	22.285,58
4	21.362,17	22.195,83	22.540,33	22.581,17	22.728,58	22.804,17	22.928,83
5	22.233,08	23.107,00	23.468,17	23.511,08	23.665,50	23.744,83	23.875,50
6	24.412,58	25.383,50	25.784,75	25.832,33	26.004,00	26.092,08	26.237,25
7	25.260,92	26.270,42	26.687,58	26.737,08	26.915,50	27.007,08	27.158,08
8	26.054,75	27.101,08	27.533,50	27.584,75	27.769,75	27.864,67	28.021,08

<b>Område 4</b>							
1	19.738,92	20.499,92	20.814,42	20.851,75	20.986,25	21.055,25	21.169,08
2	20.178,25	20.954,92	21.275,92	21.313,92	21.451,25	21.521,67	21.637,83
3	21.012,33	21.820,58	22.154,67	22.194,25	22.337,17	22.410,42	22.531,33
4	21.601,17	22.434,83	22.779,33	22.820,17	22.967,58	23.043,17	23.167,83
5	22.441,92	23.315,83	23.677,00	23.719,92	23.874,33	23.953,67	24.084,33
6	24.570,83	25.541,75	25.943,00	25.990,58	26.162,25	26.250,33	26.395,50
7	25.394,33	26.403,83	26.821,00	26.870,50	27.048,92	27.140,50	27.291,50
8	26.160,00	27.206,33	27.638,75	27.690,00	27.875,00	27.969,92	28.126,33

# Bilag 2

## Løntabeller for basisstillinger på KL's område

NETTOLØN, KR. PR. MÅNED

Trin	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2008 inkl. skønnet for reguleringsordning	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
<b>Område 0</b>							
1	18.652,67	19.415,50	19.730,08	19.767,42	19.868,33	19.961,58	20.075,42
2	19.035,92	19.814,50	20.135,50	20.173,58	20.276,58	20.371,75	20.487,92
3	19.811,00	20.621,25	20.955,33	21.175,50	21.283,67	21.383,50	21.505,42
4	20.756,42	21.605,33	21.955,33	21.996,83	22.109,25	22.213,00	22.339,58
5	21.420,75	22.296,83	22.658,08	22.700,92	22.816,83	22.923,92	23.054,67
6	23.797,00	24.770,33	25.171,58	25.219,17	25.348,00	25.467,00	25.612,17
7	24.742,42	25.754,42	26.171,67	26.221,08	26.355,08	26.478,75	26.629,67
8	25.645,25	26.694,17	27.126,58	27.177,92	27.316,75	27.444,92	27.601,42
9	26.548,08	27.633,92	28.081,58	28.134,67	28.278,42	28.411,08	28.573,08
<b>Område 1</b>							
1	18.973,58	19.736,42	20.051,00	20.088,33	20.189,25	20.282,50	20.396,33
2	19.373,42	20.152,00	20.473,00	20.511,08	20.614,08	20.709,25	20.825,42
3	20.165,92	20.976,17	21.310,25	21.530,42	21.638,58	21.738,42	21.860,33
4	21.101,75	21.950,67	22.300,67	22.342,17	22.454,58	22.558,33	22.684,92
5	21.722,50	22.598,58	22.959,83	23.002,67	23.118,58	23.225,67	23.356,42
6	24.025,58	24.998,92	25.400,17	25.447,75	25.576,58	25.695,58	25.840,75
7	24.935,00	25.947,00	26.364,25	26.413,67	26.547,67	26.671,33	26.822,25
8	25.797,42	26.846,33	27.278,75	27.330,08	27.468,92	27.597,08	27.753,58
9	26.656,92	27.742,75	28.190,42	28.243,50	28.387,25	28.519,92	28.681,92
<b>Område 2</b>							
1	19.195,83	19.958,67	20.273,25	20.310,58	20.411,50	20.504,75	20.618,58
2	19.607,08	20.385,67	20.706,67	20.744,75	20.847,75	20.942,92	21.059,08
3	20.411,67	21.221,92	21.556,00	21.776,17	21.884,33	21.984,17	22.106,08
4	21.340,58	22.189,50	22.539,50	22.581,00	22.693,42	22.797,17	22.923,75
5	21.931,33	22.807,42	23.168,67	23.211,50	23.327,42	23.434,50	23.565,25
6	24.183,83	25.157,17	25.558,42	25.606,00	25.734,83	25.853,83	25.999,00
7	25.068,33	26.080,33	26.497,58	26.547,00	26.681,00	26.804,67	26.955,58
8	25.902,67	26.951,58	27.384,00	27.435,33	27.574,17	27.702,33	27.858,83
9	26.732,33	27.818,17	28.265,83	28.318,92	28.462,67	28.595,33	28.757,33

Trin	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2008 inkl. skønnet for reguleringsordning	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
<b>Område 3</b>							
1	19.516,83	20.279,67	20.594,25	20.631,58	20.732,50	20.825,75	20.939,58
2	19.944,58	20.723,17	21.044,17	21.082,25	21.185,25	21.280,42	21.396,58
3	20.766,58	21.576,83	21.910,92	22.131,08	22.239,25	22.339,08	22.461,00
4	21.685,83	22.534,75	22.884,75	22.926,25	23.038,67	23.142,42	23.269,00
5	22.233,08	23.109,17	23.470,42	23.513,25	23.629,17	23.736,25	23.867,00
6	24.412,58	25.385,92	25.787,17	25.834,75	25.963,58	26.082,58	26.227,75
7	25.260,92	26.272,92	26.690,17	26.739,58	26.873,58	26.997,25	27.148,17
8	26.054,75	27.103,67	27.536,08	27.587,42	27.726,25	27.854,42	28.010,92
9	26.841,17	27.927,00	28.374,67	28.427,75	28.571,50	28.704,17	28.866,17
<b>Område 4</b>							
1	19.738,92	20.501,75	20.816,33	20.853,67	20.954,58	21.047,83	21.161,67
2	20.178,25	20.956,83	21.277,83	21.315,92	21.418,92	21.514,08	21.630,25
3	21.012,33	21.822,58	22.156,67	22.376,83	22.485,00	22.584,83	22.706,75
4	21.924,83	22.773,75	23.123,75	23.165,25	23.277,67	23.381,42	23.508,00
5	22.441,92	23.318,00	23.679,25	23.722,08	23.838,00	23.945,08	24.075,83
6	24.570,83	25.544,17	25.945,42	25.993,00	26.121,83	26.240,83	26.386,00
7	25.394,33	26.406,33	26.823,58	26.873,00	27.007,00	27.130,67	27.281,58
8	26.160,00	27.208,92	27.641,33	27.692,67	27.831,50	27.959,67	28.116,17
9	26.916,67	28.002,50	28.450,17	28.503,25	28.647,00	28.779,67	28.941,67

# Bilag 3

## Løntabeller for lederstillinger på regionernes område

NETTOLØN, KR. PR. MÅNED

Trin	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2008 inkl. skønnet for reguleringsordning	Trin	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
<b>Område 0</b>				L1	26.922,75	27.106,00	27.200,00	27.355,00
L1	25.280,58	26.312,00	26.738,25	L2	27.271,00	27.456,67	27.551,83	27.708,92
L2	25.719,50	26.768,92	27.202,58	L3	28.235,08	28.427,25	28.525,92	28.688,50
L3	26.185,50	27.253,83	27.695,42	L4	28.746,67	28.942,33	29.042,75	29.208,25
L4	26.653,42	27.740,92	28.190,33	L5	29.260,42	29.459,58	29.561,75	29.730,25
L5	27.131,75	28.238,75	28.696,25	L6	29.785,50	29.988,25	30.092,25	30.263,75
L6	27.620,67	28.747,58	29.213,25	L7	30.274,42	30.480,42	30.586,17	30.760,50
L7	28.120,00	29.267,33	29.741,42	L8	30.703,67	30.912,58	31.019,83	31.196,67
L8	28.745,00	29.917,83	30.402,50	L9	31.327,17	31.540,42	31.649,83	31.830,25
L9	29.387,08	30.586,08	31.081,58	L10	31.967,00	32.184,58	32.296,17	32.480,33
L10	30.047,00	31.272,92	31.779,58	L11	32.558,08	32.779,67	32.893,33	33.080,83
L11	30.725,00	31.978,58	32.496,67	L12	34.054,67	34.286,42	34.405,33	34.601,50
L12	32.137,33	33.448,50	33.990,42	L13	36.340,17	36.587,50	36.714,33	36.923,67
L13	34.294,17	35.693,33	36.271,58	L14	38.877,00	39.141,58	39.277,33	39.501,25
L14	36.688,17	38.185,00	38.803,58	L15	42.942,42	43.234,67	43.384,67	43.631,92
L15	40.524,75	42.178,08	42.861,42	L16	48.863,08	49.195,58	49.366,25	49.647,67
L16	46.112,00	47.993,33	48.770,83					

Trin	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2008 inkl. skønnet for reguleringsordning	Trin	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
<b>Område 1</b>								
				L1	27.074,92	27.258,17	27.352,17	27.507,17
L1	25.432,75	26.464,17	26.890,42	L2	27.423,17	27.608,83	27.704,00	27.861,08
L2	25.849,50	26.898,92	27.332,58	L3	28.365,08	28.557,25	28.655,92	28.818,50
L3	26.294,33	27.362,67	27.804,25	L4	28.855,50	29.051,17	29.151,58	29.317,08
L4	26.737,25	27.824,75	28.274,17	L5	29.344,25	29.543,42	29.645,58	29.814,08
L5	27.189,08	28.296,08	28.753,58	L6	29.842,83	30.045,58	30.149,58	30.321,08
L6	27.650,08	28.777,00	29.242,67					
L7	28.120,00	29.267,33	29.741,42	L7	30.274,42	30.480,42	30.586,17	30.760,50
L8	28.745,00	29.917,83	30.402,50	L8	30.703,67	30.912,58	31.019,83	31.196,67
L9	29.387,08	30.586,08	31.081,58	L9	31.327,17	31.540,42	31.649,83	31.830,25
L10	30.047,00	31.272,92	31.779,58	L10	31.967,00	32.184,58	32.296,17	32.480,33
L11	30.725,00	31.978,58	32.496,67	L11	32.558,08	32.779,67	32.893,33	33.080,83
L12	32.137,33	33.448,50	33.990,42	L12	34.054,67	34.286,42	34.405,33	34.601,50
L13	34.294,17	35.693,33	36.271,58	L13	36.340,17	36.587,50	36.714,33	36.923,67
L14	36.688,17	38.185,00	38.803,58	L14	38.877,00	39.141,58	39.277,33	39.501,25
L15	40.524,75	42.178,08	42.861,42	L15	42.942,42	43.234,67	43.384,67	43.631,92
L16	46.112,00	47.993,33	48.770,83	L16	48.863,08	49.195,58	49.366,25	49.647,67

## Område 2

				L1	27.180,17	27.363,42	27.457,42	27.612,42
L1	25.538,00	26.569,42	26.995,67	L2	27.528,42	27.714,08	27.809,25	27.966,33
L2	25.939,67	26.989,08	27.422,75	L3	28.455,25	28.647,42	28.746,08	28.908,67
L3	26.369,75	27.438,08	27.879,67	L4	28.930,92	29.126,58	29.227,00	29.392,50
L4	26.795,25	27.882,75	28.332,17	L5	29.402,25	29.601,42	29.703,58	29.872,08
L5	27.228,83	28.335,83	28.793,33	L6	29.882,58	30.085,33	30.189,33	30.360,83
L6	27.670,50	28.797,42	29.263,08					
L7	28.120,00	29.267,33	29.741,42	L7	30.274,42	30.480,42	30.586,17	30.760,50
L8	28.745,00	29.917,83	30.402,50	L8	30.703,67	30.912,58	31.019,83	31.196,67
L9	29.387,08	30.586,08	31.081,58	L9	31.327,17	31.540,42	31.649,83	31.830,25
L10	30.047,00	31.272,92	31.779,58	L10	31.967,00	32.184,58	32.296,17	32.480,33
L11	30.725,00	31.978,58	32.496,67	L11	32.558,08	32.779,67	32.893,33	33.080,83
L12	32.137,33	33.448,50	33.990,42	L12	34.054,67	34.286,42	34.405,33	34.601,50
L13	34.294,17	35.693,33	36.271,58	L13	36.340,17	36.587,50	36.714,33	36.923,67
L14	36.688,17	38.185,00	38.803,58	L14	38.877,00	39.141,58	39.277,33	39.501,25
L15	40.524,75	42.178,08	42.861,42	L15	42.942,42	43.234,67	43.384,67	43.631,92
L16	46.112,00	47.993,33	48.770,83	L16	48.863,08	49.195,58	49.366,25	49.647,67

Trin	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2008 inkl. skønnet for reguleringsordning	Trin	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
<b>Område 3</b>				L1	27.332,25	27.515,50	27.609,50	27.764,50
L1	25.690,08	26.721,50	27.147,75	L2	27.680,50	27.866,17	27.961,33	28.118,42
L2	26.069,67	27.119,08	27.552,75	L3	28.585,25	28.777,42	28.876,08	29.038,67
L3	26.478,58	27.546,92	27.988,50	L4	29.039,75	29.235,42	29.335,83	29.501,33
L4	26.879,08	27.966,58	28.416,00	L5	29.486,08	29.685,25	29.787,42	29.955,92
L5	27.286,17	28.393,17	28.850,67	L6	29.939,92	30.142,67	30.246,67	30.418,17
L6	27.699,83	28.826,75	29.292,42					
L7	28.120,00	29.267,33	29.741,42	L7	30.274,42	30.480,42	30.586,17	30.760,50
L8	28.745,00	29.917,83	30.402,50	L8	30.703,67	30.912,58	31.019,83	31.196,67
L9	29.387,08	30.586,08	31.081,58	L9	31.327,17	31.540,42	31.649,83	31.830,25
L10	30.047,00	31.272,92	31.779,58	L10	31.967,00	32.184,58	32.296,17	32.480,33
L11	30.725,00	31.978,58	32.496,67	L11	32.558,08	32.779,67	32.893,33	33.080,83
L12	32.137,33	33.448,50	33.990,42	L12	34.054,67	34.286,42	34.405,33	34.601,50
L13	34.294,17	35.693,33	36.271,58	L13	36.340,17	36.587,50	36.714,33	36.923,67
L14	36.688,17	38.185,00	38.803,58	L14	38.877,00	39.141,58	39.277,33	39.501,25
L15	40.524,75	42.178,08	42.861,42	L15	42.942,42	43.234,67	43.384,67	43.631,92
L16	46.112,00	47.993,33	48.770,83	L16	48.863,08	49.195,58	49.366,25	49.647,67

<b>Område 4</b>				L1	27.437,50	27.620,75	27.714,75	27.869,75
L1	25.795,33	26.826,75	27.253,00	L2	27.785,75	27.971,42	28.066,58	28.223,67
L2	26.159,67	27.209,08	27.642,75	L3	28.675,25	28.867,42	28.966,08	29.128,67
L3	26.554,08	27.622,42	28.064,00	L4	29.115,25	29.310,92	29.411,33	29.576,83
L4	26.937,17	28.024,67	28.474,08	L5	29.544,17	29.743,33	29.845,50	30.014,00
L5	27.325,92	28.432,92	28.890,42	L6	29.979,67	30.182,42	30.286,42	30.457,92
L6	27.720,25	28.847,17	29.312,83					
L7	28.120,00	29.267,33	29.741,42	L7	30.274,42	30.480,42	30.586,17	30.760,50
L8	28.745,00	29.917,83	30.402,50	L8	30.703,67	30.912,58	31.019,83	31.196,67
L9	29.387,08	30.586,08	31.081,58	L9	31.327,17	31.540,42	31.649,83	31.830,25
L10	30.047,00	31.272,92	31.779,58	L10	31.967,00	32.184,58	32.296,17	32.480,33
L11	30.725,00	31.978,58	32.496,67	L11	32.558,08	32.779,67	32.893,33	33.080,83
L12	32.137,33	33.448,50	33.990,42	L12	34.054,67	34.286,42	34.405,33	34.601,50
L13	34.294,17	35.693,33	36.271,58	L13	36.340,17	36.587,50	36.714,33	36.923,67
L14	36.688,17	38.185,00	38.803,58	L14	38.877,00	39.141,58	39.277,33	39.501,25
L15	40.524,75	42.178,08	42.861,42	L15	42.942,42	43.234,67	43.384,67	43.631,92
L16	46.112,00	47.993,33	48.770,83	L16	48.863,08	49.195,58	49.366,25	49.647,67

# Bilag 4

## Løntabeller for lederstillinger på KL's område

NETTOLØN, KR. PR. MÅNED

Trin	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2008 inkl. skønnet for reguleringsordning	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
<b>Område 0</b>							
L1	25.280,58	26.314,50	26.740,83	27.273,67	27.413,00	27.541,67	27.698,67
L2	25.719,50	26.771,42	27.205,17	27.747,17	27.888,92	28.019,83	28.179,50
L3	26.185,50	27.256,50	27.698,08	28.249,92	28.394,25	28.527,50	28.690,17
L4	26.653,42	27.743,58	28.193,00	28.754,75	28.901,67	29.037,33	29.202,83
L5	27.131,75	28.241,42	28.699,00	29.270,83	29.420,33	29.558,42	29.726,92
L6	27.620,67	28.750,33	29.216,08	29.798,17	29.950,42	30.091,00	30.262,50
L7	28.120,00	29.270,08	29.744,33	30.337,00	30.491,92	30.635,08	30.809,67
L8	28.745,00	29.920,67	30.405,42	31.011,25	31.169,67	31.315,92	31.494,42
L9	29.387,08	30.589,08	31.084,58	31.704,00	31.865,92	32.015,50	32.198,00
L10	30.047,00	31.275,92	31.782,67	32.415,92	32.581,50	32.734,42	32.921,00
L11	30.725,00	31.981,67	32.499,75	33.147,25	33.316,58	33.473,00	33.663,75
L12	32.137,33	33.451,75	33.993,67	34.671,00	34.848,08	35.011,67	35.211,25
L13	34.294,17	35.696,75	36.275,08	36.997,83	37.186,83	37.361,42	37.574,33
L14	36.688,17	38.188,67	38.807,33	39.580,58	39.782,83	39.969,50	40.197,33
L15	40.524,75	42.182,17	42.865,50	43.719,58	43.942,92	44.149,17	44.400,83
L16	46.112,00	47.997,92	48.775,50	49.747,33	50.001,50	50.236,17	50.522,58
<b>Område 1</b>							
L1	25.432,75	26.466,67	26.893,00	27.425,83	27.565,17	27.693,83	27.850,83
L2	25.849,50	26.901,42	27.335,17	27.877,17	28.018,92	28.149,83	28.309,50
L3	26.294,33	27.365,33	27.806,92	28.358,75	28.503,08	28.636,33	28.799,00
L4	26.737,25	27.827,42	28.276,83	28.838,58	28.985,50	29.121,17	29.286,67
L5	27.189,08	28.298,75	28.756,33	29.328,17	29.477,67	29.615,75	29.784,25
L6	27.650,08	28.779,75	29.245,50	29.827,58	29.979,83	30.120,42	30.291,92
L7	28.120,00	29.270,08	29.744,33	30.337,00	30.491,92	30.635,08	30.809,67
L8	28.745,00	29.920,67	30.405,42	31.011,25	31.169,67	31.315,92	31.494,42
L9	29.387,08	30.589,08	31.084,58	31.704,00	31.865,92	32.015,50	32.198,00
L10	30.047,00	31.275,92	31.782,67	32.415,92	32.581,50	32.734,42	32.921,00
L11	30.725,00	31.981,67	32.499,75	33.147,25	33.316,58	33.473,00	33.663,75
L12	32.137,33	33.451,75	33.993,67	34.671,00	34.848,08	35.011,67	35.211,25
L13	34.294,17	35.696,75	36.275,08	36.997,83	37.186,83	37.361,42	37.574,33
L14	36.688,17	38.188,67	38.807,33	39.580,58	39.782,83	39.969,50	40.197,33
L15	40.524,75	42.182,17	42.865,50	43.719,58	43.942,92	44.149,17	44.400,83
L16	46.112,00	47.997,92	48.775,50	49.747,33	50.001,50	50.236,17	50.522,58



Trin	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2008 inkl. skønnet for reguleringsordning	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
<b>Område 2</b>							
L1	25.538,00	26.571,92	26.998,25	27.531,08	27.670,42	27.799,08	27.956,08
L2	25.939,67	26.991,58	27.425,33	27.967,33	28.109,08	28.240,00	28.399,67
L3	26.369,75	27.440,75	27.882,33	28.434,17	28.578,50	28.711,75	28.874,42
L4	26.795,25	27.885,42	28.334,83	28.896,58	29.043,50	29.179,17	29.344,67
L5	27.228,83	28.338,50	28.796,08	29.367,92	29.517,42	29.655,50	29.824,00
L6	27.670,50	28.800,17	29.265,92	29.848,00	30.000,25	30.140,83	30.312,33
L7	28.120,00	29.270,08	29.744,33	30.337,00	30.491,92	30.635,08	30.809,67
L8	28.745,00	29.920,67	30.405,42	31.011,25	31.169,67	31.315,92	31.494,42
L9	29.387,08	30.589,08	31.084,58	31.704,00	31.865,92	32.015,50	32.198,00
L10	30.047,00	31.275,92	31.782,67	32.415,92	32.581,50	32.734,42	32.921,00
L11	30.725,00	31.981,67	32.499,75	33.147,25	33.316,58	33.473,00	33.663,75
L12	32.137,33	33.451,75	33.993,67	34.671,00	34.848,08	35.011,67	35.211,25
L13	34.294,17	35.696,75	36.275,08	36.997,83	37.186,83	37.361,42	37.574,33
L14	36.688,17	38.188,67	38.807,33	39.580,58	39.782,83	39.969,50	40.197,33
L15	40.524,75	42.182,17	42.865,50	43.719,58	43.942,92	44.149,17	44.400,83
L16	46.112,00	47.997,92	48.775,50	49.747,33	50.001,50	50.236,17	50.522,58
<b>Område 3</b>							
L1	25.690,08	26.724,00	27.150,33	27.683,17	27.822,50	27.951,17	28.108,17
L2	26.069,67	27.121,58	27.555,33	28.097,33	28.239,08	28.370,00	28.529,67
L3	26.478,58	27.549,58	27.991,17	28.543,00	28.687,33	28.820,58	28.983,25
L4	26.879,08	27.969,25	28.418,67	28.980,42	29.127,33	29.263,00	29.428,50
L5	27.286,17	28.395,83	28.853,42	29.425,25	29.574,75	29.712,83	29.881,33
L6	27.699,83	28.829,50	29.295,25	29.877,33	30.029,58	30.170,17	30.341,67
L7	28.120,00	29.270,08	29.744,33	30.337,00	30.491,92	30.635,08	30.809,67
L8	28.745,00	29.920,67	30.405,42	31.011,25	31.169,67	31.315,92	31.494,42
L9	29.387,08	30.589,08	31.084,58	31.704,00	31.865,92	32.015,50	32.198,00
L10	30.047,00	31.275,92	31.782,67	32.415,92	32.581,50	32.734,42	32.921,00
L11	30.725,00	31.981,67	32.499,75	33.147,25	33.316,58	33.473,00	33.663,75
L12	32.137,33	33.451,75	33.993,67	34.671,00	34.848,08	35.011,67	35.211,25
L13	34.294,17	35.696,75	36.275,08	36.997,83	37.186,83	37.361,42	37.574,33
L14	36.688,17	38.188,67	38.807,33	39.580,58	39.782,83	39.969,50	40.197,33
L15	40.524,75	42.182,17	42.865,50	43.719,58	43.942,92	44.149,17	44.400,83
L16	46.112,00	47.997,92	48.775,50	49.747,33	50.001,50	50.236,17	50.522,58

Trin	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2008 inkl. skønnet for reguleringsordning	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
<b>Område 4</b>							
L1	25.795,33	26.829,25	27.255,58	27.788,42	27.927,75	28.056,42	28.213,42
L2	26.159,67	27.211,58	27.645,33	28.187,33	28.329,08	28.460,00	28.619,67
L3	26.554,08	27.625,08	28.066,67	28.618,50	28.762,83	28.896,08	29.058,75
L4	26.937,17	28.027,33	28.476,75	29.038,50	29.185,42	29.321,08	29.486,58
L5	27.325,92	28.435,58	28.893,17	29.465,00	29.614,50	29.752,58	29.921,08
L6	27.720,25	28.849,92	29.315,67	29.897,75	30.050,00	30.190,58	30.362,08
L7	28.120,00	29.270,08	29.744,33	30.337,00	30.491,92	30.635,08	30.809,67
L8	28.745,00	29.920,67	30.405,42	31.011,25	31.169,67	31.315,92	31.494,42
L9	29.387,08	30.589,08	31.084,58	31.704,00	31.865,92	32.015,50	32.198,00
L10	30.047,00	31.275,92	31.782,67	32.415,92	32.581,50	32.734,42	32.921,00
L11	30.725,00	31.981,67	32.499,75	33.147,25	33.316,58	33.473,00	33.663,75
L12	32.137,33	33.451,75	33.993,67	34.671,00	34.848,08	35.011,67	35.211,25
L13	34.294,17	35.696,75	36.275,08	36.997,83	37.186,83	37.361,42	37.574,33
L14	36.688,17	38.188,67	38.807,33	39.580,58	39.782,83	39.969,50	40.197,33
L15	40.524,75	42.182,17	42.865,50	43.719,58	43.942,92	44.149,17	44.400,83
L16	46.112,00	47.997,92	48.775,50	49.747,33	50.001,50	50.236,17	50.522,58

# Bilag 5

## Kommunernes indplacering efter områdetillæg

### Region Hovedstaden

København	4
Frederiksberg	4
Albertslund	4
Allerød	3
Ballerup	4
Brøndby	4
Dragør	4
Egedal	4
Fredensborg	3
Frederikssund	3
Frederiksværk-Hundested	3
Furesø	4
Gentofte	4
Gladsaxe	4
Glostrup	4
Gribskov	3
Helsingør	3
Herlev	4
Hillerød	3

Hvidovre	4
Høje-Taastrup	4
Hørsholm	3
Ishøj	4
Lyngby-Taarbæk	4
Rudersdal	4
Rødovre	4
Tårnby	4
Vallensbæk	4

### Region Sjælland

Greve	4
Kalundborg	1
Køge	2
Lejre	2
Næstved	1
Roskilde	2
Slagelse	1
Solrød	2

### Region Syddanmark

Esbjerg	1
Faaborg-Midtfyn	1
Kerteminde	1
Nyborg	1
Odense	1
Sønderborg	1

### Region Midtjylland

Skanderborg	1
Århus	2

### Region Nordjylland

Aalborg	1
Frederikshavn	1

Findes en kommune ikke i oversigten, er kommunen henført til område 0.

Bemærk, at der i forbindelse med OK 05 blev aftalt særlige overgangsordninger ved sammenlægning af visse kommuner.

# Bilag 6

## Elevløn

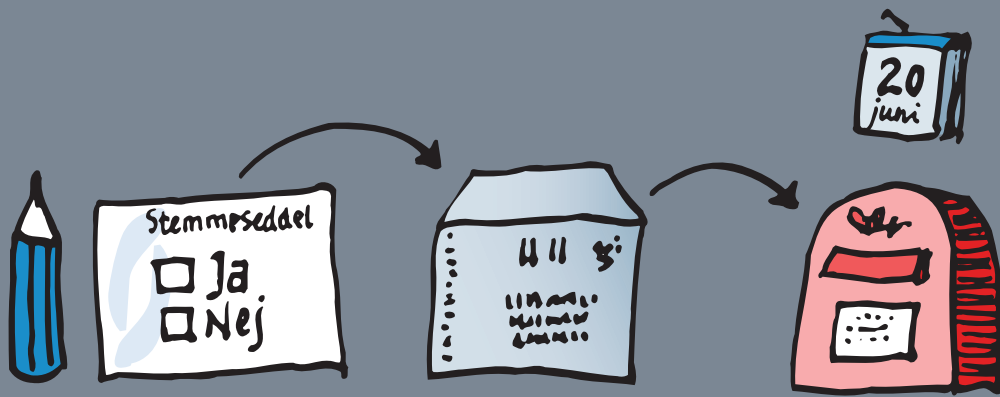
	Nuværende (1.10.2007)	1.4.2008 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.4.2009 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2009 inkl. skønnet for reguleringsordning og aftalte generelle lønstigninger	1.4.2010 inkl. aftalte generelle lønstigninger	1.10.2010 inkl. skønnet for reguleringsordning
1.-12. måned	7.257	7.553	9.625	9.674	9.719	9.775
13.-24. måned	8.109	8.440	10.241	10.293	10.342	10.401
25. og efterfølgende måned	8.960	9.326	10.690	10.744	10.795	10.856











Sæt kryds ved **ja** eller **nej** på den vedlagte stemmeseddel.

Brug den vedlagte svarkuvert.

Læg brevet i postkassen senest **fredag d. 20. juni**