

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DANSK SYGEPLEJERÅD

DANSKE BIOANALYTIKERE
ERGOTERAPEUTFORENINGEN
DANSKE FYSIOTERAPEUTER
KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET
JORDEMODERFORENINGEN
FARMAKONOMFORENINGEN
DANSK TANDPLEJERFORENING

Overenskomst
for
ikke-ledende personale
på
Sundhedskartelletts område

*****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst***

*****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse***

*****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden***

2011

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1. OMRÅDE.....	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.....	6
§ 3. ANSÆTTELSE.....	6
§ 4. LØNDANNELSE.....	8
§ 5. LØNSKALA.....	8
§ 6. CENTRALE TILLÆG.....	12
§ 7. LOKAL LØNDANNELSE.....	13
§ 8. ATYPISKE STILLINGER.....	13
§ 9. LØNUDBETALING.....	14
§ 10. PENSION.....	14
§ 11. ATP.....	17
§ 12. TJENESTEDRAGT.....	17
§ 13. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.....	18
§ 14. TIMELØNNET UNDERVISNING (BORTSET FRA JORDEMØDRE).....	18
§ 15. TIMELØNNET UNDERVISNING (JORDEMØDRE).....	18
§ 16. TJENESTEREJSER.....	18
§ 17. SYGDOM.....	19
§ 18. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG.....	19
§ 19. VÆRNEPLIGT.....	20
§ 20. EFTERLØN.....	20
§ 21. TJENESTEFRIHED.....	20
§ 22. OPSIGELSE.....	20
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	21
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	22
§ 24. PERSONAFGRÆNSNING.....	22
§ 25. LØN OG LØNBeregning.....	23
§ 26. LØNUDBETALING.....	23
§ 27. PENSION.....	23
§ 28. TJENESTEDRAGT.....	24
§ 29. OPSIGELSE OG SYGDOM.....	24
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE.....	24
KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER	24
§ 31. ARBEJDSSTID M.V.....	24
§ 32. LØNREGULERING.....	24
§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	25
BILAG 1. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR ENKELTE PERSONALEGRUPPER	27
BILAG 2. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND	31
BILAG 3. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR SUNDHEDSPLEJERSKER MED OPGAVER VEDRØRENDE NYFØDTE BØRN MED LÆBE-/KÆBE- OG/ELLER GANESPALTE (LKG-SPALTE)	33
BILAG 4. VEDRØRENDE UDVIDET ANSÆTTELSESOMRÅDE	34

<u>BILAG 5. FOR IKKE-LEDENDE PERSONALE PÅ SUNDHEDSKARTELLETS OMRÅDE, SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB (H:S).....</u>	<u>35</u>
<u>BILAG 6. OVERGANGSBESTEMMELSER I 2006-OVERENSKOMSTEN.....</u>	<u>36</u>
<u>BILAG 7. ATYPISKE STILLINGER.....</u>	<u>38</u>
<u>BILAG 8. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....</u>	<u>39</u>
<u>PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER.....</u>	<u>40</u>

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

****NYT*****Stk. 1.*

Overenskomsten omfatter personer, hvor en af nedennævnte uddannelser har været en forudsætning for ansættelsen.

Desuden omfatter overenskomsten enkelte stillingskategorier, som anført nedenfor, hvor der ikke stilles krav om en af de nævnte uddannelser.

Uddannelse som	Stillingskategori uden uddannelseskrav m.v.
Sygeplejerske Radiograf	
Bioanalytiker (tidl. hospitalslaborant)	Laborant, uden nærmere fastsat uddannelse
Ergoterapeut	
Fysioterapeut	
Fodterapeut med eksamen og autorisation efter Lov nr. 142 af den 26. april 1972 samt udfører behandling efter sundhedsministeriets retningslinier for fodterapeuters arbejdsområde af den 10. december 1973	
Afspændingspædagog med seminarieuddannelse efter Undervisningsministeriets brev af den 22. september 1989 om rammebestemmelser om uddannelse af afspændingspædagoger og bekendtgørelse om uddannelsen til afspændingspædagog nr. 194 af den 2. april 2002, samt psykomotoriske terapeut, jf. bekendtgørelse nr. 425 af 26. april 2010 om uddannelse til professionsbachelor i afspændingspædagogik og psykomotorik	
Økonoma i henhold til Kost & Ernæringsforbundets vedtægter eller uddannelse efter Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 221 af den 20. marts 2006 som professionsbachelor i ernæring og sundhed eller tidligere uddannelser godkendt af Indenrigsministeriet	
<u>Ernæringsassistent (tidl. køkkenassistent)</u> i henhold til bekendtgørelse nr. 150 af 4. marts 2008 samt ændringsbekendtgørelse nr. 434 af 30. maj 2008 eller EFG-køkkenassistentuddannelsen	<u>Ernæringsassistent</u> , som uden at have gennemgået en af de nævnte uddannelser på baggrund af anden relevant faglig uddannelse af ansættelsesmyndigheden anses som kvalificeret

Uddannelse som	Stillingskategori uden uddannelseskrav m.v.
<u>Ernæringshjælper</u> i henhold til bekendtgørelse nr. 329 af 28/04/2009 om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang med til mennesker. Uddannelsen svarer til 1. trin i uddannelsen til ernæringsassistent.	
Klinisk diætist og diætistassistent	
Farmakonom (tidl. apoteksassistent) Defektrice	
<u>Tandplejer</u> fra skolerne for klinikassistent-ter og tandplejere	
Jordemoder	

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

BEMÆRKNINGER:

Hvis kun dele af en selvejende institutions opgaver er omfattet af driftsaftalen med en region, afgrænses overenskomstens dækningsområde til disse opgaver.

Det forudsættes, at regionerne oplyser Sundhedskartellet om, med hvilke institutioner der indgås driftsaftale omfattet af ovenstående, og over for hvilke institutioner driftsaftalen opsiges.

Stk. 4.

Overenskomstens vilkår gælder også for tjenestemænd, jf. bilag 2.

Stk. 5.

Overenskomstens vilkår gælder også for jordemødre, der inden den 1. april 1973 var ansat i stillinger som tjenestemandsansatte distriktsjordemødre, som herefter er tilknyttet et regionalt jordemodercenter.

Stk. 6.

Overenskomsten omfatter ikke ledere.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2011 til og med 1. november 2011 eller ansættelse fra den 15. april 2012 til og med 15. maj 2012.

§ 3. ANSÆTTELSE

Stk. 1.

Ansættelse som sygeplejerske og radiograf sker ved en institution med tjeneste på et eller flere områder.

Tjenesten og tjenestestedet skal fremgå af tjenestelisten. Det forudsættes, at der er tale om hele vagter.

En sygeplejerske kan, uanset bestemmelserne i arbejdstidsaftalen om tjenestens placering, i kortere perioder, herunder i ferier, pålægges at udføre andre sygeplejefaglige opgaver end de sædvanlige, når der pludselig opstår et særligt behov herfor, og det er fagligt forsvarligt.

Stk. 2.

Sygeplejersker, radiografer og bioanalytikere kan ansættes med pligt til at arbejde på flere geografisk adskilte institutioner, der - tillige med oplysninger om staminstitution - skal fremgå af ansættelsesbrevet.

For allerede ansatte kan aftales ændrede vilkår med henblik på at arbejde på flere geografiske adskilte institutioner.

Forrettelse af tjeneste ved de enkelte institutioner sker i hele vagter.

Tjenesten på de enkelte institutioner skal fremgå af tjenestelisten.

Der ydes transportgodtgørelse efter de for det pågældende område gældende regler.

Det forudsættes, at medarbejderen giver møde på den enkelte institution ved tjenestens begyndelse og forlader den ved tjenestens afslutning.

Stk. 3.

Ansættelse af sygeplejersker i en regional vikarordning forestås af sygeplejersker, som tilknyttes ordningen. Sygeplejersken skal være ansvarlig for at anvise de ansatte sygeplejersker arbejde ud fra den enkeltes kvalifikationer. Denne sygeplejerske skal om nødvendigt have Sundhedsstyrelsens godkendelse til at anvise sygeplejersker som arbejdskraft.

Ved arbejde på de enkelte områder refererer sygeplejersken til den for sygeplejen ansvarlige i området.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter for den enkelte sygeplejerske et stamsted. For transporten mellem stamsted og tjenestested ydes godtgørelse efter de regler, der gælder for ansættelsesområdet.

Stamstedet kan være et sygehus eller pågældendes bopæl.

Den ansatte er ikke omfattet af bestemmelserne i arbejdstidsaftalen for sygeplejersker om tjenestens placering, bortset fra reglerne om fridøgnenes placering.

Bestemmelserne i stk. 3 gælder tilsvarende for radiografer.

BEMÆRKNINGER:

Om ansættelsesbreve henvises til § 23, pkt. 1 (Regionernes OK-samling [11.21.1](#))¹.

I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

Stk. 4.

Jordemødre kan ansættes således:

Jordemodercentre

1) Jordemødre.

Sygehuse

2) Afdelingsjordemødre, hvorved forstås jordemødre, der under overjordemoderens ansvar enten tilrettelægger arbejdet for andre jordemødre og/eller tilrettelægger jordemoderbetjeningen for en sammenhængende del af en obstetrisk afdeling.

Jordemodercentre/sygehuse

3) Uddannelsesansvarlige jordemødre, hvorved forstås jordemødre der pålægges primært eller udelukkende at forestå undervisningsarbejde.

BEMÆRKNINGER:

Der udleveres de valgte tillidsrepræsentanter på jordemoderområdet en personalefortegnelse hver den første i måneden.

Stillingsbetegnelsen instruktionsjordemoder ændres til uddannelsesansvarlig jordemoder. Parterne er enige om, at der er tale om en redaktionel ændring, som gør stillingsbetegnelsen tidssvarende.

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK.

§ 4. LØNDANNELSE

****NYT****

Stk. 1.

Lønnen består af tre elementer:

1. Løntrin, jf. § 5
2. Centrale tillæg, jf. § 6
3. Lokal løndannelse, jf. § 7, herunder resultatløn

BEMÆRKNINGER:

Betegnelse på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 8.

Stk. 2.

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (OK [11.20.10](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.07](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

BEMÆRKNINGER:

Aftalen om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om tillæg.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises i øvrigt til Arbejdstidsaftalens (OK [11.05.09.01](#)) § 29, som giver mulighed for at de lokale parter kan indgå aftaler om plustid. Lønnen forhøjes da forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

§ 5. LØNSKALA

****NYT** med virkning fra 1. januar 2012**

Stk. 1.

Følgende løntrin gælder for ansatte efter denne overenskomst:

	Gældende indtil 31. december 2011	Gældende fra 1. januar 2012
Trin	Grundbeløb 1. januar 2006	Grundbeløb 1. januar 2006
	Kroner årligt	Kroner årligt
1	219.000	219.167
2	223.500	223.667
3	232.600	232.767
4	239.900	240.067
5	251.500	251.667
6	279.400	279.567
7	290.500	290.667
8	301.100	301.267

Stk. 2.

Til lønnen efter stk. 1 ydes nedenstående områdetillæg, idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansattes (hoved)arbejdsplads er beliggende, jf. Aftale om lønninger for ansatte i regionerne for Sundhedskartellets område (OK [21.03.4](#)).

	Område			
	1	2	3	4
Løntrin	Kroner årligt			
1	3.851	6.518	10.370	13.035
2	4.050	6.854	10.904	13.708
3	4.259	7.208	11.467	14.416
4	4.144	7.010	11.153	14.021
5	3.621	6.127	9.748	12.254
6	2.743	4.642	7.387	9.286
7	2.311	3.911	6.222	7.823
8	1.826	3.089	4.914	6.177

BEMÆRKNINGER:

Områdetillæggene er uregulerede. Fastfrysning af reguleringen ophæves, hvis områdetillægget i løbet af overenskomstperioden bliver fuldt pensionsgivende.

Fra samme tidspunkt reguleres de pensionsgivende områdetillæg med de fremtidigt aftalte generelle lønstigninger.

De pensionsgivende områdetillæg omskrives på dette tidspunkt til et grundbeløb pr. 1. januar 2006 og omfattes herefter af den almindelige procentregulering.

****NYT****

Stk. 3.

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

Løntrin	Grupper
97% af løntrin 1	Ernæringshjælpere (indtil 7 år)
1	Ernæringsassistenter (indtil 7 år)
1	Ernæringshjælpere (7 år eller mere)
2	Fodterapeuter og laboranter
3	Ernæringsassistenter (7 år eller mere) Fodterapeuter der er specialiserede i vejledning og behandling af patienter med fodsår Kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet
4	Psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger) , tandplejere og økonomaer Farmakonomer, defektricer, ledende defektricer, sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere (indtil 8 år) Ergo- og fysioterapeuter (indtil 6 år)
5	Ergo- og fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde (indtil 4 år) Farmakonomer, defektricer og ledende defektricer (8 år eller mere) Jordemødre (indtil 8 år) Sygeplejersker med specialuddannelse: se stk. 4
6	Kliniske diætister og diætistassistenter Instruktionsøkonomaer Sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere, jordemødre (8 år eller mere) Ergo- og fysioterapeuter (6 år eller mere) Ergo- og fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde (4 år eller mere)
7	Bioanalytikerundervisere uden diplomkursus Kliniske undervisere (fysioterapeuter og ergoterapeuter) Sygeplejersker med specialuddannelse: se stk. 4
8	Uddannelsesansvarlige jordemødre Bioanalytikerundervisere med diplomkursus

Stk. 4.

Løntrin	Grupper
5	Medarbejdere, med undtagelse af jordemødre, omfattet af overenskomsten med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (indtil 8 år)
6	Jordemødre med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (indtil 8 år)
7	Medarbejdere, inkl. jordemødre, omfattet af overenskomsten med specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen (8 år eller mere)

Det er herved forudsat, at specialuddannelsen er relevant og finder anvendelse ved medarbejdernes beskæftigelse inden for de omhandlede fagområder/specialer.

Stk. 5.

Sundhedsplejersker indplaceres som sygeplejersker på løntrin 4 eller 6 i forhold til sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen. Der henvises til bilag 3 vedr. sundhedsplejersker med opgaver vedrørende nyfødte børn med læbe-/kæbe- og/eller ganespalte.

Stk. 6.

Hvor en person med uddannelse efter § 1 inden for Kost & Ernæringsforbundets forhandlingsområde ansættes som eneste kostfagligt uddannet i et køkken på døgninstitutionsområdet, indplaceres pågældende på løntrin 3.

Det er en forudsætning for indplacering på løntrin 3, at pågældende har ansvar og opgaver i relation til planlægning, indkøb, produktion og økonomi, eksempelvis budget og regnskab.

Det er en betingelse, at stillingsindehaveren ikke refererer til andre med en kostfaglig uddannelse.

Stk. 7.

Hvis en person med uddannelse efter § 1 inden for Kost & Ernæringsforbundets forhandlingsområde ansættes i en stabsfunktion, tillægges et særligt ansvar eller er selvtilrettelæggende, kan medarbejderen indplaceres på et højere løntrin end angivet i stk. 3, jf. overenskomstens § 7 og aftalen om lokal løndannelse § 2.

Stk. 8.

Ernæringshjælper med indtil 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen aflønnes med 97% af løntrin 1 i område 0

Områdetillæg for det relevante område gives fuldt ud svarende til områdetillægget for løntrin 1, jf. overenskomstens § 5, stk. 2.

Efter 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen sker aflønning fuldt ud efter løntrin 1.

Aftales der lokalt højere løntrinindplacering end løntrin 1, gives områdetillæg svarende til områdetillægget på det pågældende løntrin i overenskomsten.

Løn- og ansættelsesvilkårene i øvrigt følger reglerne for, hvad der gælder for ernæringsassistenter i overenskomsten for ikke-ledende personale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og blandt andre Kost & Ernæringsforbundet.

Stk. 9.

Under henvisning til bilag 9 til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne på sundhedskartellets område (OK [21.03.4](#)) er det aftalt, at lønændringerne i denne bestemmelses stk. 3 og 4, er pensionsgivende i tjenestemandslønssystemets forstand.

BEMÆRKNINGER:

Den økonomiske konsekvens af lønændringen udregnes for den enkelte tjenestemand. Beløbet omskrives til et årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau) afrundet til nærmeste hele krone og indregnes ved pensionering i tjenestemandspensionen efter reglerne i bilag 9 til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne på Sundhedskartellets område.

§ 6. CENTRALE TILLÆG

Stk. 1.

Til ansatte, der er pålagt funktionen som souschef/stedfortræder, aftales der tillæg herfor.

Bestemmelsen gælder ikke for sygeplejersker og radiografer.

Stk. 2.

Til sygeplejersker, der er knyttet til lukkede sikrede afdelinger på sygehuse, aftales der tillæg herfor.

Stk. 3.

Til bioanalytikere ansat ved geografisk adskilte institutioner ydes et pensionsgivende tillæg på 7,5 pct. af den samlede faste løn.

Stk. 4.

Til bioanalytikere, der har bestået videreuddannelseskursus ved Bioanalytikerskolerne, ydes et tillæg på 7.200 kr. (1. januar 2006 niveau).

Stk. 5.

Til ergoterapeuter og fysioterapeuter, der er ansat som hjælpemiddeltherapeuter, aftales der tillæg herfor.

Stk. 6.

Til farmakonomer og defektricer, der er pålagt funktioner, som omtales i § 7, stk. 2 i Sundhedsstyrelsens bekendtgørelse nr. 643 af den 2. august 1993 om indretning og drift af medicindepoter, ydes et særligt tillæg på 6.500 kr. årligt (1. januar 2006 niveau).

Stk. 7.

Til farmakonomer og defektricer samt ledende defektricer, som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere ydes der et pensionsgivende tillæg på 10.400 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. januar 2006).

****NYT****

Stk. 8.

Til **psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger)** og tandplejere, som har opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere ydes der et pensionsgivende tillæg på 10.400 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. januar 2006).

Stk. 9.

Til sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre som har opnået 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere (for jordemødre dog 8 års sammenlagt beskæftigelse eller mere) ydes der et pensionsgivende tillæg på 11.900 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. januar 2006).

Stk. 10.

Til sygeplejersker, radiografer, fysioterapeuter, ergoterapeuter, bioanalytikere samt jordemødre indplaceret i lønforløbet trin 4 – 6 (jordemødre trin 5 - 6) med indtil 8 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen ydes der et pensionsgivende tillæg på 1.850 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. januar 2006).

BEMÆRKNINGER:

Tillægget i stk. 10 bortfalder, når der er opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen eller mere.

§ 7. LOKAL LØNDANNELSE

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af trin eller tillæg, jf. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartelletts område.

****NYT****

§ 8. ATYPISKE STILLINGER

Stk. 1.

Hvis der lokalt er enighed om, at en stillings indhold afviger fra overenskomstens normale forudsætninger og dermed er atypisk, kan der i stedet for lønindplacering efter overenskomstens sædvanlige bestemmelser i §§ 5-7 lokalt aftales en samlet årlig pensionsgivende løn, hvis størrelse tager hensyn til disse særlige forhold.

Det kan endvidere aftales, at den atypiske stilling ikke er omfattet af arbejdstidsaftalens sædvanlige regler, men at ansættelse sker efter reglerne om ansættelse uden højeste tjenestetid.

BEMÆRKNINGER:

Den samlede årlige pensionsgivende løn kan fastsættes til et årligt grundbeløb (1. januar 2006 niveau). Dette grundbeløb procentreguleres, hvor intet andet er aftalt, jf. § 5 i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.4](#)).

Der henvises nærmere til bilag 7 med hensyn til eksempler på, hvad en atypisk stilling kan være.

Netop fordi § 8 kun vedrører det atypiske, vil kun meget få stillinger falde ind under bestemmelsen.

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 atypiske på et andet sted eller tidspunkt.

Det er muligt lokalt at aftale forhøjelser af den samlede pensionsgivende løn for atypiske stillinger efter samme principper som for lokal løndannelse.

Forhøjelser i form af tillæg vil ikke kunne ske, da det strider mod ideen om en samlet pensionsgivende løn.

Det er muligt at aftale resultatløn for atypiske stillinger.

Stk. 2.

En stilling kan kun betragtes som atypisk i overenskomstmæssig forstand, hvis de lokale parter er enige herom.

Ved uenighed sker aflønning efter de sædvanlige regler i §§ 5-7.

Stk. 3.

En eventuel uenighed om, hvorvidt en stilling er atypisk og/eller den samlede pensionsgivende løns størrelse kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling eller videreførelse i fasesystemet, ligesom stillingerne ikke kan blokeres.

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 10. PENSION

****NYT****

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til følgende pensionskasser:

Personalkategori	Pensionsordning i
Sygeplejersker og radiografer	Pensionskassen for Sygeplejersker
Bioanalytikere	Pensionskassen for Bioanalytikere
Ergoterapeuter Fysioterapeuter	Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter
Fodterapeuter	PFA-Pension
Psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger)	PFA-Pension
Økonomaer/ernæringsassistenter/ernæringshjælpere/kliniske diætister	Pensionskassen for Kost & Ernæringsfaglige
Farmakonomeer/defektricer	Pensionskassen for Farmakonomeer

Personalekategori	Pensionsordning i
Tandplejere	PFA-Pension
Jordemødre	Pensionskassen for Jordemødre

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med organisationerne skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) henstille, at institutionerne, i de tilfælde hvor en ansat fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionskassen.

****NYT*****Stk. 2.*

Det samlede pensionsbidrag udgør nedenstående procenter af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Gruppe	Pensionsprocent
Sygeplejersker og radiografer	13,13
Bioanalytikere	13,13
Bioanalytikerundervisere	13,13
Laboranter	13,13
Ergoterapeuter	16,03
Ergoterapeuter med udvidet arbejdsområde	16,03
Kliniske undervisere (ergoterapeuter)	16,03
Særlige ergoterapeutstillinger	16,03
Fysioterapeuter	16,03
Fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde	16,03
Kliniske undervisere (fysioterapeuter)	16,03
Særlige fysioterapeutstillinger	16,03
Fodterapeuter	16,03
Psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger)	16,03
Ernæringsassistenter	12,93
Ernæringshjælpere	12,93
Kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet	12,93
Økonomaer	12,93
Instruktionsøkonomaer	12,93
Kliniske diætister og diætistassistenter	12,93
Jordemødre	13,13
Afdelingsjordemødre uden egentlig ledelse	13,13
Uddannelsesansvarlige jordemødre	13,13
Farmakonomer	16,13
Defektricer	12,93
Ledende defektricer	12,93
Tandplejere	13,83

Stk. 3.

Løntrinlønnen og tillæg efter §§ 6 og 7 er pensionsgivende.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis der lokalt er aftalt indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Tillæg aftalt indtil den 31. maj 2002 kan være aftalt som ikke-pensionsgivende.

Lønafhængige særydelser er pensionsgivende i det omfang det fremgår af § 28 i 2008-arbejstidsaftalen (OK [11.05.09.01](#)).

Stk. 4.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5.

For ansatte, der er fyldt 70 år indbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag på en pensionsordning, medmindre den ansatte ønsker bidraget udbetalt som løn eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om udbetaling som løn eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Stk. 6.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

****NYT****

Stk. 7.

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:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

§ 11. ATP

****NYT****

Stk. 1.

Ernæringsassistenter, ernæringshjælpere kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet, fodterapeuter og **psykomotoriske terapeuter (tidligere benævnt afspændingspædagoger)** er omfattet af ATP-ordningens A sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

****NYT** med virkning fra 1. januar 2012**

Stk. 2.

Sygeplejersker, radiografer, bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre, økonomaer, kliniske diætister og diætistassistenter er omfattet af ATP-ordningens D sats (**med virkning fra 1. januar 2012 ATP-ordningens C sats**), jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

****NYT** med virkning fra 1. januar 2012**

Stk. 3.

Defektricer, farmakonometer og tandplejere er omfattet af ATP-ordningens E sats (**med virkning fra 1. januar 2012 ATP-ordningens F sats**), jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 12. TJENESTEDRAGT²

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.550 kr. årligt (31. marts 2000 niveau) eller, hvis der ydes fri vask, 1.210 kr. årligt (31. marts 2000 niveau). For ansatte ved regionale sundhedsplejerskeinstitutioner ydes dog en beklædningsgodtgørelse på 4.200 kr. årligt (31. marts 2000 niveau).

² Kost- og ernæringsfagligt personale, farmakonometer og defektricer er alene omfattet af bestemmelsen om fri tjenestedragt.

§ 13. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.

Reglerne om tjeneste- og lejeboliger samt kost og ophold for sygeplejersker ansat ved plejehjem m.v. gælder (OK [21.11.3](#)).

§ 14. TIMELØNNET UNDERVISNING (BORTSET FRA JORDEMØDRE)

Ansatte, der varetager timelønnet undervisning ved sygepleje- og radiografiskoler og skoler for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, uden at være ansat ved disse, honoreres efter finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

§ 15. TIMELØNNET UNDERVISNING (JORDEMØDRE)

Stk. 1.

Jordemødre er berettiget til særlig betaling for undervisning af

- studerende under uddannelse til sygeplejerske,
- elever under uddannelse til henholdsvis social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent, samt
- sygehusportører under tillæring

og for forberedelse af sådan undervisning efter følgende regler:

- 1) Når både undervisning og forberedelse foregår inden for den almindelige arbejdstid, ydes ingen betaling.
- 2) Når undervisning foregår uden for arbejdstiden, ydes der betaling for det antal timer, undervisningen varer.
- 3) Når undervisning foregår inden for arbejdstiden, men forberedelse finder sted uden for arbejdstiden, ydes der halv betaling for det antal timer, undervisningen varer.

Stk. 2.

Betalingen ydes som timeløn med 201,31 kr. (31. marts 2000 niveau).

§ 16. TJENESTEREJSER

Stk. 1.

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder (OK [21.14.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Ved tjenstlig kørsel forstås for jordemødre al kørsel i forbindelse med udførelsen af jordemodervirksomheden bortset fra kørsel mellem jordemoderens bopæl og det af regionen anviste tjenestested.

Stk. 2.

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i regionen.

Stk. 3.

For bioanalytikere, ergo- og fysioterapeuter gælder, at vikarer i forbindelse med vikariater, der på forhånd er bestemt til at vare 3 måneder og derunder, ydes rejsegodtgørelse for såvel hen- som hjemrejse. Såfremt sådanne vikariater forlænges ud over 3 måneder, ydes der dog ikke rejsegodtgørelse for hjemrejsen.

§ 17. SYGDOM

Stk. 1.

Månedslønnede oppebærer løn under sygdom i henhold til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (OK [11.03.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Sygdomsforfald skal anmeldes til tjenestestedet uden ugrundet ophold. Det påhviler herefter den ansatte at sørge for, at tjenestestedet inden arbejdstidens begyndelse på den første sygedag eller snarest muligt derefter modtager meddelelse om sygdomsforfaldet.

Dokumentation vil i lighed med de ordninger, der er aftalt for tjenestemænd og for personale ansat inden for det private arbejdsmarked, som hovedregel bestå i en af den ansatte underskrevet erklæring indeholdende oplysninger om, at pågældende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og om sygdommen forventes at blive af kortere eller længere varighed.

Opmærksomheden henledes på, at der ved dokumentation af sygdom og syge-listens førelse ikke kan kræves oplysning om sygdommens art.

Tjenestestedet kan, hvis det skønnes nødvendigt, forlange en lægeerklæring af den ansatte. Erklæringen, som skal afgives på en blanket godkendt af chefen for Socialstyrelsen, betales af tjenestestedet.

§ 18. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år, og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 19. VÆRNEPLIGT

Under indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder reglerne i funktionærloven (OK [11.03.1](#)).

§ 20. EFTERLØN

Der ydes efterladte efterløn i henhold til funktionærloven (OK [11.03.1](#)).

§ 21. TJENESTEFRIHED

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

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

§ 22. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsel 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. Der 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 henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes til organisationen.

Stk. 4.

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav kræver 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 regionen 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 over for regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til RLTN.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af organisationen, hvorefter parterne 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.

BEMÆRKNINGER:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 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 regionens forhold, kan det, hvis den ansatte og regionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, pålægges regionen 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.

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.2](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#))
9. Supplerende pension (OK [11.25.2](#))
10. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
11. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
12. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
13. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
14. Deltidsansattes adgang til et højere timetal (OK [11.28.3](#))
15. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#))
17. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#))
18. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#))
19. Ferie (OK [11.04.1](#))
20. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#))
21. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))
22. Seniorpolitik (OK [11.22.2](#))
23. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
24. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
25. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))
26. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))
27. Trivsel og Sundhed (OK [11.35.1](#))
28. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
29. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#))
30. Retstviftaftalen (OK [21.04.2](#))
- 31. Ansættelsesvilkår for ansatte ved regionens overtagelse af en social institution (OK [21.03.5](#))**
32. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))
33. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))
34. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 24. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 25. LØN OG LØNBeregning

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 5-7 ekskl. pensionsbidrag.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelse, indgår ikke i beregningen.

§ 26. LØNUDBETALING

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 27. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i den relevante pensionskasse, jf. § 10, stk. 1 for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperiode henvises til principperne i KTOs aftale om pensionsordning for visse ansatte i regioner OK [11.15.1](#) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Pensionsordningen oprettes for den ansatte med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser i stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 3.

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 4.

Pensionsprocenten fremgår af § 10, stk. 2.

Stk. 5.

§ 10, stk. 5, finder tilsvarende anvendelse.

§ 28. TJENESTEDRAGT³

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes et tillæg til timelønnen på 1,33 kr. (31. marts 2000 niveau). Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehelligdage og for overarbejdstimer.

§ 29. OPSIGELSE OG SYGDOM

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE

De ansatte er omfattede af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 4, stk. 2 Lokal løndannelse, udmøntningsgaranti, gennemsnitsløngaranti
- § 23 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, punkt 2, 4, 6, 12, 14, 15, 19, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 31. ARBEJ DSTID M.V.

Aftale om arbejdstid mellem overenskomstens parter gælder (OK [11.05.09.01](#)).

§ 32. LØNREGULERING

Lønregulering sker på baggrund af den gældende aftale med Sundhedskartellet om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.4](#)). For så vidt angår § 12, § 15 stk. 2 og § 28 sker regulering dog efter den gældende aftale med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

³ Kost- og ernæringsfagligt personale, farmakonomer og defektricer er alene omfattet af bestemmelsen om fri tjenestedragt.

§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har – hvor intet andet er anført – virkning fra den 1. april 2011.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2013**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne indgået med Sundhedskartellet (OK [21.03.4](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

BEMÆRKNINGER:

For så vidt angår § 12, § 15 stk. 2 og § 28 gælder dog i stedet Aftale om lønninger for ansatte i regionerne indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (OK [21.03.1](#)).

København, den 14. november 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SYGEPLEJERÅD:

Grete Christensen

/ Helle Varming

For DANSKE BIOANALYTIKERE:

Bert Abild

/ Joy Strunck

For ERGOTERAPEUTFORENINGEN:

Gunner Gamborg

/ Anders Brønæk

For DANSKE FYSIOTERAPEUTER:

Johnny Kuhr

/ Nicolai Robinson

For KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET:
Ghita Parry

/ Charlotte Knudsen

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Susanne Engstrøm

/ Line Posselt

For DANSK TANDPLEJERFORENING:
Elisabeth Gregersen

/ Lisbeth Kruse Hansen

For JORDEMODERFORENINGEN:
Lillian Bondo

/ Lene Maigaard

BILAG 1. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR ENKELTE PERSONALEGRUPPER

<p>Bioanalytikere</p> <p>Efter aftale med Danske Bioanalytikere skal man henstille, at institutionerne drager omsorg for, at det i givet fald af stillingsopslagene fremgår, at man ønsker bioanalytikeres medvirken ved dyreforsøg.</p> <p>De ved mikrobiologiske laboratorier ansatte laboranter, som har modtaget fyldestgørende uddannelse i det arbejde, som udføres på sådanne institutioner, aflønnes efter 3 års uafbrudt beskæftigelse ved sådant arbejde med lønnen for bioanalytikere.</p> <p>Såfremt overenskomstparterne i det enkelte tilfælde er enige derom, vil uddannelse og beskæftigelse på mikrobiologiske laboratorier uden for overenskomstområdet, herunder beskæftigelse af mindre end 3 års varighed, kunne medregnes.</p> <p>Efter aftale med Danske Bioanalytikere skal man henstille, at institutionerne ved besættelse af <u>ledige stillinger</u> som bioanalytikere foretrækker uddannede bioanalytikere eller laboranter med mindst 3 års tilknytning til sygehusvæsenet.</p> <p>Ved ansættelse af personer med anden uddannelse end bioanalytiker (eksempelvis sosu-assistenten) i stillinger som laborant, skal der ved lønindplaceringen tages hensyn til vedkommendes kompetencer og hidtidige lønindplacering.</p>
<p>Ergoterapeuter/fysioterapeuter</p> <p>Ergoterapeuter og fysioterapeuter supplerer hinandens (gen-)optræningsindsats og begge har som overordnet formål</p> <ul style="list-style-type: none">• at fremme sundhed og kvalitet• at forebygge sygdom• at helbrede sygdom og mindske konsekvenser af varig sygdom og handicap. <p>Kernen i ergoterapeuters forebyggelses- og genoptræningsarbejde er anvendelse af daglige aktiviteter. Ergoterapeuters interventionsområde er målrettet mod fysiske, psykiske og sociale funktionsnedsættelser, som påvirker den enkeltes mulighed for at klare daglige færdigheder i det nære miljø og i arbejdslivet.</p> <p>Kernen i fysioterapeuters forebyggelses- og optræningsarbejde kan sammenfattes til krop- og bevægelsesfunktioner. Fysioterapeuters arbejde er gennem forebyggelse og behandling rettet mod menneskets krop og bevægelse som udgangspunkt for sundhed og livskvalitet.</p> <p>Ergoterapeuter og fysioterapeuter kan ansættes med udvidet arbejdsområde.</p> <ol style="list-style-type: none">a) Ergoterapeuter og fysioterapeuter ved hjælpemiddelcentralerb) Distriktsergoterapeuter/-fysioterapeuter, der arbejder i hele regionen eller dele af et region med selvstændigt ansvar for<ul style="list-style-type: none">- varetagelse af trænings- og behandlingsopgaver på klienternes opholdssteder,

- sagsbehandling vedrørende hjælpemidler og boligtilpasning,
- i begrænset omfang rådgivning og vejledning og udarbejdelse af programmer til selvtræning og ADL.

BEMÆRKNINGER:

Efter overgangen til den nye lønskala pr. 1.april 2006 kan arbejde som eneterapeut (ergoterapeuter og fysioterapeuter, der er beskæftiget inden for et område, hvor de er eneansvarlige og ikke står under ledelse af en anden ergoterapeut/fysioterapeut) ikke betragtes som udvidet arbejdsområde.

Ergoterapeuter og fysioterapeuter kan endvidere ansættes som kliniske undervisere, der foruden selv at udføre arbejde som ergo- eller fysioterapeut forestår praktikuddannelse af ergoterapeutstuderende/fysioterapeutstuderende.

Fodterapeuter

Fodterapeuter der er specialiserede i vejledning og behandling af patienter med fodsår indplaceres på løntrin 3. Følgende skal være opfyldt for at fodterapeuten kan anses som specialiseret i vejledning og behandling af patienter med fodsår:

Fodterapeuten beskæftiger sig overvejende med:

- Beskæring i og omkring et fodsår
- Vejledning om det bedst egnede fodtøj i forhold til patientens fodstatus, herunder med henblik på aflastning af eksisterende og truende fodsår
- Fremstilling af såraflastende samt forebyggende fodindlæg og specialaflastninger
- Vejledning og undervisning i forebyggende behandling af fodsår

Økonomaer og ernæringsassistenter

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 stillingsbetegnelserne ernæringsassistent og køkkenleder relaterer sig til stillingens indhold og ikke til, om stillingsindehaveren har gennemgået enten køkkenlederuddannelsen eller uddannelsen som ernæringsassistent.

Opmærksomheden henledes på, at personer med køkkenlederuddannelsen kan ansættes i såvel en kostfaglig lederstilling som i ernæringsassistentstillinger, ligesom personer med ernæringsassistentuddannelsen kan ansættes i køkkenlederstillinger.

Farmakonomer/defektricer

Ved ledende defektricer forstås, at vedkommende tilrettelægger og fordeler arbejdet for de andre farmakonomer/defektricer i området, og der i området inklusive den ledende defektrice er ansat et antal farmakonomer/defektricer der tilsammen har et timetal, der mindst svarer til 4 heltidsbeskæftigede.

Farmakonomelever

Mellem Farmakonomforeningen og RLTN er der enighed om, at RLTN tilslutter sig overenskomsten mellem Danmarks Apotekerforening og Farmakonomforeningen for så vidt angår bestemmelserne om farmakonomelevers lønninger samt barsel, ferie og sygdom.

Overenskomsten mellem RLTN og Sundhedskartellet vedrørende løn- og arbejdsforhold for farmakonomer og defektricer følges for så vidt angår arbejdstidsregler, når farmakonomelever er i praktik på et sygehusapotek.

Nedenfor bringes uddrag og kommentarer fra overenskomsten mellem Danmarks Apotekerforening og Farmakonomforeningen vedrørende bestemmelserne om løn, ferie, barsel og sygdom for farmakonomelever.

Der henvises desuden til bestemmelserne i elevkontrakten indgået mellem farmakonomeleven og sygehusapoteket.

For farmakonomelever gælder bestemmelserne i den af Undervisningsministeriet til enhver tid godkendte elevkontrakt, idet lønnen dog meddeles af RLTN i løninformationer.

Ferie

Farmakonomelever har ret til at tilrettelægge hovedferien således, at der umiddelbart forud for eksamenstidspunktet kan lægges mindst 2 ugers sammenhængende ferie som læseferie. Farmakonomelever har ret til at placere ferie op til eksamenstidspunkterne.

Til farmakonomelever, der holder ferie med løn, ydes der en særlig feriegodtgørelse på 1,5%, der træder i stedet for det i ferielovens § 14, stk. 1, omhandlede ferietillæg på 1%. Inklusive den aftalte forhøjelse på 0,45% i ferieaftalen udgør den samlede forhøjede særlige feriegodtgørelse 1,95%. Den forhøjede særlige feriegodtgørelse udbetales første gang med virkning fra udbetalingen i 2010 og sker på baggrund af optjeningsåret 2009.

BEMÆRKNINGER:

Farmakonomelever har ret til læseferie i mindst 2 ugers hovedferie inden eksamenstidspunkterne (i det 2. og 3. elevår).

Farmakonomelever på 3. år har herudover ret til 1 uges læseferie med løn i nær tilknytning til eksamen.

BEMÆRKNINGER:

Denne uges læseferie svarer til 37 arbejdstimer.

Barsel

En farmakonomelev har ret til barselsorlov med sædvanlig løn fra 6 uger før forventet fødsel og i indtil 24 uger efter fødslen. Farmakonomeleven har desuden ret til frihed med løn til graviditetsundersøgelser, såfremt disse ikke kan finde sted uden for arbejdstiden.

BEMÆRKNINGER:

Barselsorloven kan betyde, at elevtiden skal forlænges med 1 år. Efter Normalkontrakten, hvortil der henvises, skal elevtiden forlænges med 1 år, såfremt en elev i løbet af elevtiden har forsømt i alt mere end 6 måneder på grund af sygdom, graviditet eller af anden årsag

BILAG 2. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND

Overgang til den nye lønskala

Tjenestemænd, der ved lokal aftale er indplaceret på et højere løntrin, end det fremgår af 2002-overenskomsten, indplaceres i det nye lønsystem (2006-overenskomsten) efter bestemmelserne i § 5 i denne overenskomst. 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 tjenestemandslønssystemet. 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 12 års anciennitet), er i medfør af lokal aftale indplaceret på løntrin 35. Hun indplaceres pr. den 1. juni 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 tjenestemandsansat, er den del af tillægget, der udgør forskellen mellem løntrin 35 og nyt løntrin 6, ikke pensionsgivende, mens resten af tillægget er pensionsgivende.

Pensionering af tjenestemænd

Tjenestemænd omfattet af Sundhedskartelletts organisationers forhandlings- og aftaleområde følger i pensionsmæssig henseende samme løntrinsskala, som gælder for tjenestemænd på det øvrige regionale område. Der henvises til bilag herom i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne for Sundhedskartelletts område (OK [21.03.4](#)).

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.

Genbesættelse af stillinger besat på tjenestemandsvilkår

Ved eventuel genbesættelse af de stillinger, som er besat på tjenestemandsvilkår, sker genbesættelse på overenskomstvilkår. Dog kan ansatte, der allerede er tjenestemænd i et amt, opretholde denne status ved stillingsskift inden for regionerne.

Pension af tillæg til tjenestemænd

Tillæg aftales lokalt og ydes som pensionsgivende tillæg.

Lokalt aftalte tillæg gøres pensionsgivende efter én af følgende 2 muligheder:

- Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandens pension således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin på den løntrinsskala, som gælder på KTO-området inklusive tillæg, eller
- 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. (1. januar 2006 niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 4.300 kr. (1. januar 2006 niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

Bestemmelsen om, at tillæg altid er pensionsgivende, gælder for tillæg, som er aftalt fra den 1.juni 2002 eller senere. Hvis et tillæg er aftalt den 1.juni 2002 og derefter med ikrafttræden før den 1. juni 2002, dog tidligst fra den 1. april 2002, er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

Pensionsbidragene fastsættes og beregnes som anført i overenskomstens § 10, stk. 2.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene for sygeplejersker til Pensionskassen for Sygeplejersker eller PKA+Pension.

For kost- og ernæringspersonale indbetales pensionsbidragene til Pensionskassen for Kost & Ernæringsfaglige eller PKA+Pension.

Øvrige vilkår

For ansatte, som efter hidtidig gældende bestemmelser har opnået tjenestemandstatus, finder reglerne i de kommunale/regionale tjenestemandregulativer/-vedtægter og pensionsregulativer/-vedtægter anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser, f.eks. vedrørende løndannelse m.v. fortsat finder anvendelse med de af tjenestemandansættelsen følgende begrænsninger.

BILAG 3. SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR SUNDHEDSPLEJERSKER MED OPGAVER VEDRØRENDE NYFØDTE BØRN MED LÆBE-/KÆBE- OG/ELLER GANESPALTE (LKG-SPALTE)

Sundhedsplejersker med opgaver vedrørende nyfødte børn med læbe-/kæbe- og/eller ganespalte (LKG-spalte) er omfattet af overenskomsten mellem RLTN og Sundhedskartellet.

Endvidere gælder følgende:

Tillæg

På baggrund af sundhedsplejerskernes særlige arbejdsmæssige situation, herunder forpligtelsen til at aflægge besøg hurtigst muligt efter fødslen i tilfælde af konstateret LKG-spalte, ydes et pensionsgivende årligt tillæg på 7.500 kr. (1. januar 2006 niveau) uafhængigt af beskæftigelsesgraden.

På baggrund af den særlige specialfunktion vedrørende arbejde med LKG-spalte ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 31.900 kr. (1. januar 2006 niveau). Tillæggets størrelse beregnes i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Arbejdstid og kørselsgodtgørelse

I forbindelse med planlagte hjemmebesøg, institutionsbesøg m.v. beregnes arbejdstiden fra/til sundhedsplejerskens bopæl.

Ved ydelse af godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel beregnes kørselsgodtgørelsen fra/til sundhedsplejerskens bopæl.

BILAG 4. VEDRØRENDE UDVIDET ANSÆTTELSESOMRÅDE

§ 1

En region kan indføre en ordning med udvidet ansættelsesområde for alle jordemødre, således at disse får hele regionen som ansættelsesområde. Jordemødre omfattet af lederoverenskomsten er ikke omfattet af ordningen.

Ordningen omfatter alle arbejdsopgaver og tjenestetyper.

Ved indførelse af ordningen skal der for allerede ansatte gives et varsel, svarende til den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel, og der udarbejdes et tillæg til ansættelsesbrevet/nyt ansættelsesbrev.

§ 2

For jordemødre med udvidet ansættelsesområde fastsættes et hovedtjenestested, hvor tjenesten normalt forrettes, med mindre andet fastsættes.

Reglerne i arbejdstidsaftalen finder anvendelse.

Såfremt jordemoderen anmodes om at gøre tjeneste på et andet geografisk tjenestested end det planlagte (men i samme tidsrum), betragtes dette som omlagt tjeneste.

Der kan ikke pålægges rådighedstjeneste ved to institutioner samtidigt, medmindre der indgås aftale mellem regionen og Jordemoderforeningen herom.

Transporttid og transportgodtgørelse beregnes efter gældende regler.

§ 3

Til jordemødre med udvidet ansættelsesområde ydes et tillæg på 9.600 kr. (1. januar 2006 niveau) til den til enhver tid gældende lønindplacering.

§ 4

En region kan ophæve ordningen med udvidet ansættelsesområde med 3 måneders varsel.

BILAG 5. FOR IKKE-LEDENDE PERSONALE PÅ SUNDHEDSKARTELLETS OMRÅDE, SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE INDGÅET MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB (H:S)

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af Fællesoverenskomst af 29. november 2005 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen, Farmakonomforeningen, Ergoterapeutforeningen, Kost & Ernæringsforbundet og Danske Tandplejere og organisationsaftale om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-ledende personale blandt bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre, farmakonomer, defektricer, sygeplejersker, radiografer, økonomaer, kliniske diætister og køkkenledere af 29. november 2005 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Danske Fysioterapeuter, Jordemoderforeningen, Farmakonomforeningen, Ergoterapeutforeningen og Kost & Ernæringsforbundet med tilhørende bilag, herunder arbejdstidsaftale og aflønningsforhold for ernæringsassistentelever og som opfyldte betingelserne for at være omfattet af Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område af 31. oktober 2005.

For ovenstående personale gælder følgende:

De pr. 31. december 2006 ansatte, som efter organisationsaftalen for ikke-ledende personale i H:S havde en bedre ATP-ordning end efter Amtsrådsforeningens overenskomst for ikke-ledende personale, fortsætter med denne ordning, så længe de er ansat i samme stilling.

BEMÆRKNINGER:

Hvis ATP-satsen efter Amtsrådsforeningens overenskomst eksempelvis var sats C, mens den efter H:S-overenskomsten var sats A, bevares sats A.

Bestemmelsen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

BILAG 6. OVERGANGSBESTEMMELSER I 2006-OVERENSKOMSTEN

A. § 6 i 2006-overenskomsten

Stk. 1. De ansatte indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i § 4.

Sygeplejersker og radiografer overgik til den nye lønskala den 1. januar 2006. Bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter, fodterapeuter, afspændingspædagoger, økonomaer, ernæringsassistenter, kliniske diætister og diætistassistenter, farmakonomer, defektricer, tandplejere og jordemødre overgik den 1. april 2006.

Stk. 2. Alle centralt aftalte trin/tillæg, bortset fra centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin, bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

Der foretages ikke modregning i de personlige udligningstillæg for jordemødre, afdelingsjordemødre uden ledelsesfunktion og instruktionsjordemødre, ydet i forbindelse med overgangen til Ny Løn den 1. april 2003.

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala, jf. bilag 5. For tjenestemænd henvises der endvidere til bilag 2.

Stk. 3. Ansatte i advancementsstillinger på fysioterapeutområdet og ergoterapeutområdet med grundløn 34 og bioanalytikere, som før overgangstidspunktet er indplaceret på grundløn 34, indplaceres på løntrin 7 efter reglerne i stk. 2.

Stk. 4. Defektricer og ledende defektricer følger samme lønforløb som farmakonomer. Dog sker der modregning i såvel centralt som lokalt aftalte funktions- og kvalifikations-tillæg ved indplaceringen i den nye lønskala, medmindre andet lokalt aftales.

Stk. 5. Ergoterapeuter og fysioterapeuter med 6 eller 7 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes et personligt midlertidigt tillæg svarende til forskellen mellem trin 4 på den nye lønskala og trin 25 efter tjenestemandslønssystemet (31. marts 2005 niveau). Det personlige midlertidige tillæg bortfalder ved oprykning til trin 6.

Bestemmelsen vedrører de ergo- og fysioterapeuter, som efter 2002-overenskomsten på overgangstidspunktet har opnået løntrin 25 efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

Stk. 6. Eneterapeuter, ansat på overgangstidspunktet, indplaceres som en personlig ordning som ergo- og fysioterapeuter med udvidet arbejdsområde på trin 5 eller 6.

Opmærksomheden henledes på, at ergo- og fysioterapeuter, der er beskæftiget inden for et område, hvor de er eneansvarlige og ikke står under ledelse af en anden ergoterapeut/fysioterapeut, efter overgangen til den nye lønskala pr. 1. april 2006 ikke længere kan ansættes med udvidet arbejdsområde, jf. bilag 1.

Stk. 7. Jordemødre, som på overgangstidspunktet har 5 års anciennitet eller mere på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på trin 6.

Stk. 8. Afdelingsbioanalytikere, afdelingsfysioterapeuter og afdelingsergoterapeuter uden ledelsesfunktioner indplaceres på trin 6. Stillingskategorierne bortfalder ved førstkommende stillingsledighed.

Stk. 9. Afdelingsjordemødre uden ledelsesfunktioner indplaceres på trin 7. Stillingskategorien bortfalder ved førstkommende stillingsledighed.

Stk. 10. Der henvises til bilag 4 og bilag 5 i 2002-overenskomsten vedrørende overgangsbestemmelser og personlige løngarantier.

B. § 5, stk. 4, i 2006-overenskomsten

Der modregnes med et beløb svarende til forskellen mellem trin 4 og 5 ved indplacering på trin 5 og med et beløb svarende til forskellen mellem trin 6 og 7 ved indplacering på trin 7 i tillæg/løntrin givet for nævnte specialuddannelser efter 2002-overenskomstens § 7, stk. 2.

For medarbejdere, der efter 2002-overenskomstens § 7, stk. 2 oppebærer tillægget, men hvor uddannelsen ikke finder anvendelse, jf. 1. afsnit, ydes tillægget som en personlig ordning. Disse medarbejdere indplaceres i øvrigt på trin 4 henholdsvis trin 6 efter reglerne i stk. 3.

Der modregnes med et beløb svarende til forskellen mellem trin 4 og 5 ved indplacering på trin 5 og med et beløb svarende til forskellen mellem trin 6 og 7 ved indplacering på trin 7 i tillæg/løntrin givet for nævnte specialuddannelser efter 2002-overenskomstens § 7, stk. 2.

For medarbejdere, der efter 2002-overenskomstens § 7, stk. 2 oppebærer tillægget, men hvor uddannelsen ikke finder anvendelse, jf. 1. afsnit, ydes tillægget som en personlig ordning. Disse medarbejdere indplaceres i øvrigt på trin 4 henholdsvis trin 6 efter reglerne i stk. 3.

****NYT****

BILAG 7. ATYPISKE STILLINGER

For at en stilling kan betragtes som atypisk, skal den adskille sig meget væsentligt fra en almindelig basisstilling, herunder en sædvanlig specialiststilling eller lignende. Der vil således ikke være tale om stillinger, hvis hovedindhold er den typiske basisstillings indhold med et enkelt særligt ansvarsområde eller en enkelt særlig eller atypisk funktion.

Disse vil fortsat skulle indplaceres efter de sædvanlige regler i overenskomsten.

Atypiske stillinger vil som oftest referere til et af de højere ledelsesniveauer.

Stillinger, som har en helt særlig organisatorisk placering, f.eks. stillinger i en stabsfunktion, kan i nogle tilfælde være atypiske.

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

- konsulentstillinger
- uddannelses- og udviklingsstillinger
- kvalitetssikringsstillinger
- forskningsstillinger
- stillinger der dækker bredt i regionen
- stillinger med et særligt tværgående ansvarsområde
- stillinger, hvortil der efterspørges særlige kompetencer i form af formel videreuddannelse, forskningskvalifikationer, typisk phd., eller stillinger der kræver anden form for specialistkompetence.

Oplistingen kan ikke betragtes som udtømmende.

****NYT****

BILAG 8. BETEGNELSER PÅ LØSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

Er under udarbejdelse.

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede 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 regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional 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.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

- 1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Regionen 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, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige 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/færgeabonnement).

d) *Øvrige*

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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 Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn 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 27-04-2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SYGEPLEJERÅD:
Grete Christensen
/ Helle Varming

For DANSKE BIOANALYTIKERE:
Bert Asbild
/ Joy Strunck

For ERGOTERAPEUTFORENINGEN:
Gunnar Gamborg

For DANSKE FYSIOTERAPEUTER:
Johnny Kuhr
/ Hanne Aasted

For KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET:
Charlotte Knudsen

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Susanne Engstrøm
/ Line Posselt

For DANSK TANDPLEJERFORENING:
Lisbeth Kruse Hansen

For JORDEMODERFORENINGEN:
Lillian Bondo
/ Lene Maigaard