

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DANSK SYGEPLEJERÅD

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

Overenskomst
for
ledere
på
Sundhedskartellets
område

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst m.v.**

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

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

2011

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 2. LØNDANNELSE	4
§ 3. GRUNDLØN	5
§ 4. CENTRALE TILLÆG	7
§ 5. LOKAL LØNDANNELSE.....	8
§ 6. LØNUDBETALING.....	8
§ 7. PENSION	8
§ 8. ATP	11
§ 9. TJENESTEDRAGT	11
§ 10. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.	11
§ 11. TIMELØNNET UNDERVISNING	11
§ 12. SYGDOM.....	11
§ 13. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	12
§ 14. VÆRNEPLIGT.....	12
§ 15. EFTERLØN	12
§ 16. TJENESTEFRIHED	12
§ 17. ARBEJDSSTID M.V.....	12
§ 18. LØNREGULERING.....	13
§ 19. OPSIGELSE	13
§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	15
§ 21. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	16
PROTOKOLLAT NR. 2 VEDRØRENDE AFVIKLING AF EKSTRAORDINÆRE AKTIVITETER OG FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE.....	20
BILAG 1. MINDSTE GRUNDLØNSINDPLACERING FOR LEDERE.....	20
BILAG 2. STILLINGSBETEGNELSER I 1999-OVERENSKOMSTEN MED GRUNDLØNNINGER, DER OVERSTIGER MINDSTEGRUNDLØNNEN I BILAG 1 SAMT DEFINITIONER AF VISSE STILLINGSKATEGORIER.....	21

BILAG 3. VEJLEDNING OM INDPLACERING PÅ GRUNDLØN.....	24
BILAG 4. VEJLEDENDE KRITERIER FOR LOKAL LØNDANNELSE	25
BILAG 5. SÆRLIGE BEMÆRKNINGER VEDRØRENDE LEDENDE JORDEMØDRE	27
BILAG 6. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND INDEN FOR DANSK SYGEPLEJERÅDS, KOST & ERNÆRINGSFORBUNDETS OG JORDEMODERFORENINGENS OMRÅDE	28
BILAG 7. LEDERE SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB.....	30
BILAG 8. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....	31

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som ledere, og som er omfattet af de underskrivende organisationers forhandlingsret.

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/aftalens 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.

Lederstillinger efter denne overenskomst forudsætter ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse at indeholde nogle af følgende elementer: Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for tjenestetilrettelæggelse, ressourcefordeling og lignende.

§ 2. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af 3 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3.
2. Centrale tillæg, jf. § 4.
3. Lokal løndannelse, jf. § 5, herunder resultatløn.

Grundlønnen og enkelte centralt fastsatte tillæg er fastsat i denne overenskomst. Herudover aftales lønnen lokalt i de enkelte regioner.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Ledere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (OK [11.20.10](#))¹.
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#)).

BEMÆRKNINGER:

Lokallønsaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om lokale løntrin og tillæg.

Aftalen om resultatløns er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3.

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

§ 3. GRUNDLØN

Stk. 1.

For ledere aftales grundlønnen lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre L16, jf. stk. 2. Den mindste grundlønindplacering for de enkelte grupper fremgår af bilag 1.

BEMÆRKNINGER:

De hidtidige stillingsbetegnelser med grundlønninger over mindstegrundlønnen for de enkelte grupper fremgår af bilag 2. I praksis kan der være andre stillingsbetegnelser, som er henført til overenskomsten, ligesom nye stillingsbetegnelser kan opstå og tidligere stillingsbetegnelser kan bortfalde. I bilag 3 findes en vejledning om indplacering på grundløn.

Ved besættelse af lederstillinger skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen bilægges i overensstemmelse med reglerne om interesselvister i aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område.

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

Stk. 2.

Følgende løntrin gælder for ledere ansat efter denne overenskomst:

	Løntrin pr. 1. april 2011	Løntrin pr. 1. januar 2012
	Grundbeløb (01-01-2006-niveau)	Grundbeløb (01-01-2006-niveau)
L1	298.302 kr.	298.469 kr.
L2	302.161 kr.	302.328 kr.
L3	312.843 kr.	313.010 kr.
L4	318.511 kr.	318.678 kr.
L5	324.203 kr.	324.370 kr.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

	Løntrin pr. 1. april 2011	Løntrin pr. 1. januar 2012
	Grundbeløb (01-01-2006-niveau)	Grundbeløb (01-01-2006-niveau)
L6	330.021 kr.	330.188 kr.
L7	335.438 kr.	335.605 kr.
L8	340.194 kr.	340.361 kr.
L9	347.103 kr.	347.270 kr.
L10	354.192 kr.	354.359 kr.
L11	360.741 kr.	360.908 kr.
L12	377.323 kr.	377.490 kr.
L13	402.646 kr.	402.813 kr.
L14	430.754 kr.	430.921 kr.
L15	475.799 kr.	475.966 kr.
L16	541.399 kr.	541.566 kr.

Stk. 3.

Til løntrinene L1-L6 ydes nedenstående årlige 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](#)).

Trin	Gruppe			
	1	2	3	4
L1	1.826 kr.	3.089 kr.	4.914 kr.	6.177 kr.
L2	1.826 kr.	3.089 kr.	4.914 kr.	6.177 kr.
L3	1.560 kr.	2.642 kr.	4.202 kr.	5.282 kr.
L4	1.306 kr.	2.211 kr.	3.517 kr.	4.423 kr.
L5	1.006 kr.	1.702 kr.	2.708 kr.	3.405 kr.
L6	688 kr.	1.165 kr.	1.853 kr.	2.330 kr.

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.

Stk. 4.

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 bestemmelse stk. 2 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.

Stk. 5.

For såvel besatte stillinger som ved genbesættelse af stillinger er hidtil gældende grundlønsindplacering fortsat gældende medmindre andet lokalt aftales, jf. stk. 2 og 3 samt bilag 2.

BEMÆRKNINGER:

Ved genbesættelse af en lederstilling er det den gældende grundløn, der fortsætter, med mindre forhold i stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet lokalt aftales.

Vejledende kriterier for lokal løndannelse udover grundlønnen er anført i bilag 4.

Stk. 6.

Ved nyoprettelse af stillinger aftales lokalt en grundløn efter retningslinierne i stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

For nye lederstillinger må de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i regionen og på grundlag heraf aftale en grundlønsindplacering og et eventuelt forud fastsat tillæg/trin ud over grundlønnen. Når den konkrete stillingsindehaver er fundet, kan der herudover aftales supplerende tillæg/trin ud over grundlønnen ud fra stillingsindehaverens forudsætninger, jf. overenskomstens § 5.

Vejledende kriterier for lokal løndannelse udover grundlønnen er anført i bilag 4.

§ 4. CENTRALE TILLÆG

Stk. 1.

For ledere, som indgår i afdelingsledelse, ydes tillæg for funktionen på mindst 29.200 kr. (1. januar 2006 niveau).

BEMÆRKNINGER:

For ledere, der af central eller decentral pulje har fået tillæg for den nævnte funktion, sker der modregning i det aftalte tillæg ved ydelse af tillægget for den samme funktion medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2.

Til afdelingsbioanalytikere og ledende bioanalytikere, der har bestået videreuddannelseskursus ved Bioanalytikerskolerne, skal der lokalt aftales tillæg herfor.

Stk. 3.

Tillæg efter stk. 1 og 2 er pensionsgivende. Tillæg aftalt efter stk. 2 før den 1. juni 2002 kan dog være aftalt som ikke pensionsgivende.

§ 5. LOKAL LØNDANNELSE

Stk. 1.

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af trin eller tillæg til de i § 3 beskrevne grundlønninger.

BEMÆRKNINGER:

Eksempel:

En leder på grundløn L1 opnår ved lokal aftale 3 ekstra løntrin i tillæg og har dermed en samlet indplacering på L4.

Stk. 2.

Der henvises til Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartelletts område (OK [11.20.10](#)).

§ 6. LØNUDBETALING

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

§ 7. PENSION

****NYT****

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til følgende pensionskasser:

Personalkategori	Pensionsordning i
Sygeplejersker/radiografer Bioanalytikere	Pensionskassen for Sygeplejersker Pensionskassen for Bioanalytikere
Økonomaer/køkkenledere/kliniske diætister	Pensionskassen for Kost og Ernæringsfaglige
Ergoterapeuter/Fysioterapeuter	Pensionskassen for Ergo- og Fysioterapeuter
Jordemødre	Pensionskassen for Jordemødre
Farmakonomer	Pensionskassen for Farmakonomer
Tandplejere	PFA-Pension

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med organisationerne skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn henstille, at institutionerne, i de tilfælde hvor en leder fra personale-

organisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionskassen.

****NYT****

Stk. 2.

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

<i>Forhandlingsområde</i>	<i>Samlet pensionsbidrag</i>
Dansk Sygeplejeråd	13,13% eller 16,33%, jf. stk. 3
Danske Bioanalytikere	13,13% eller 16,33%, jf. stk. 3
Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen	16,03%
Kost & og Ernæringsforbundet	16,33%
Jordemoderforeningen	16,13%
Farmakonomforeningen	16,13%
Dansk Tandplejerforening	13,83%

Stk. 3.

For afdelingssygeplejersker/radiografer under Dansk Sygeplejeråds forhandlingsområde udgør den samlede pensionsprocent 13,13%. Sygeplejefaglige ledere med en grundløn på L7, som den 31. december 2005 havde en grundløn på løntrin 38 efter tjenestemandslønssystemet, har ligeledes en pensionsprocent på 13,13%. Dog fortsætter de ledere, som efter § 6, stk. 3, i 2002-overenskomsten for ledere har opnået en pensionsprocent på 16,3 (fra 1. april 2009 16,33%) som en personlig ordning hermed.

I øvrigt er pensionsprocenten under Dansk Sygeplejeråds forhandlingsområde 16,33%.

For afdelingsbioanalytikere under Danske Bioanalytikeres forhandlingsområde udgør den samlede pensionsprocent 13,13%. Alle øvrige har en pensionsprocent på 16,33%.

Stk. 4.

Grundløn og tillæg efter § 4 og § 5 er pensionsgivende.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Hvis tillæg ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin. Hvis tillæg ydes i form af kronebeløb beregnes pensionsbidraget af dette beløb.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 5.

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

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.

Stk. 7.

For ansatte, der er fyldt 70 år, indbetales pensionsbidraget 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.

****NYT****

Stk. 8.

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.

§ 8. ATP

Stk. 1.

Køkkenledere 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.

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

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

Stk. 3.

Øvrige ansatte er omfattet af ATP-ordningens D-sats (**med virkning fra 1. januar 2012 ATP-ordningens C-sats**), jf. generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension (OK [11.33.1](#)).

§ 9. TJENESTEDRAGT

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. (31. marts 2000 niveau) årligt eller, hvis der ydes fri vask, 1.210 kr. (31. marts 2000 niveau) årligt. For ansatte ved regions sundhedsplejerskeinstitutionerne ydes dog en beklædningsgodtgørelse på 4.200 kr. (31. marts 2000 niveau) årligt.

§ 10. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.

Regler om tjeneste- og lejeboliger m.v. gælder, (OK [21.11.3](#)).

§ 11. TIMELØNNET UNDERVISNING

Ledere, 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 vederlæggelse m.v. af timelønnet undervisning.

§ 12. SYGDOM

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

§ 13. 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.

§ 14. VÆRNEPLIGT

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

§ 15. EFTERLØN

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

§ 16. 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.

§ 17. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

Ledere er ansat uden højeste tjenestetid. De for tjenestemænd gældende regler om medarbejdsvederlag finder anvendelse (OK [21.18.1](#)).

Stk. 2.

Ledere er ikke omfattet af arbejdstidsaftalen for basispersonale (OK [11.05.09.01](#)), som bl.a. giver adgang til særskilt betaling for indgreb i fridøgn, arbejde på særlige arbejdstider, rådighedsvagtbetaling m.v., jf. dog stk. 5.

Stk. 3.

Ledere har fortsat ansvaret for arbejdstilrettelæggelsen og må i fornødent omfang selv deltage i vagter uden særskilt betaling herfor. Der kan lokalt aftales tillæg efter § 5 til ledere, der periodevis deltager i vagtarbejde og/eller arbejde uden for dagarbejdstiden. Reglen tilsigter ikke, at ledere i større omfang end tidligere deltager i ovennævnte.

Stk. 4.

Med hensyn til dispositions- og rådighedstillæg til bestyrere/forstandere ved plejehjem, rekreationshjem samt geriatrike centre uden for sygehusvæsenet henvises til protokolat nr. 1.

Stk. 5.

Sygeplejersker er omfattet af den del af arbejdstidsaftalen, som vedrører manuel ventilation, jf. arbejdstidsaftalens § 27 og udrykning mv., jf. arbejdstidsaftalens § 25, stk. 4 (OK [11.05.09.01](#)).

Jordemødre er omfattet af den del af arbejdstidsaftalen som vedrører udrykning, jf. arbejdstidsaftalens § 25, stk. 4 (OK [11.05.09.01](#)).

For så vidt angår frivilligt ekstra arbejde henvises til protokollat nr. 2 til overenskomsten.

§ 18. LØNREGULERING

Hvor ikke andet fremgår af overenskomsten sker lønregulering på baggrund af den gældende aftale med Sundhedskartellet om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.4](#)). For så vidt angår § 9 om tjenestedragt sker regulering dog efter den gældende aftale med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

§ 19. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en leder opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om opsigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til lederen. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som lederen kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når lederen 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 lederen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Stk. 4.

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i lederens 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 lederen 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 overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i lederens eller regionens forhold, kan det 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 arbejdsgiverens opsigelsesvar-

sel over for lederen. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

****NYT****

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummeringen 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 [11.25.1](#))
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 til 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 kapital (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](#))

§ 21. 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**. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en 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 bestemmelsen i § 9 om tjenestedragt gælder dog i stedet for aftalen med Sundhedskartellet aftalen 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 DANSKE FYSIOTERAPEUTER:

Johnny Kuhr

/ Nicolai Robinson

For ERGOTERAPEUTFORENINGEN:

Gunner Gamborg

/ Anders Brønbæk

For KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET:

Ghita Parry

/ Charlotte Knudsen

For JORDEMODERFORENINGEN:
Lillian Bondo

/ Lene Maigaard

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Susanne Engstrøm

/ Line Posselt

For DANSK TANDPLEJERFORENING:
Elisabeth Gregersen

/ Lisbeth Kruse Hansen

PROTOKOLLAT NR. 1 VEDRØRENDE DISPOSITIONS- OG RÅDIGHEDS-
TILLÆG TIL BESTYRERE/FORSTANDERE VED PLEJEHJEM, REKREA-
TIONSHJEM SAMT GERIATRISKE CENTRE UDEN FOR SYGEHUSVÆSENET

Stk. 1.

Som godtgørelse for forskudt, delt og ubestemt arbejdstid ydes der bestyrere/forstandere ved plejehjem, rekreationshjem samt geriatiske centre uden for sygehusvæsenet et ikke-pensionsgivende dispositionstillæg på 6.400 kr. årligt (1. januar 2006 niveau).

Tillæg ydes ikke, såfremt der til stillingen er knyttet et særligt tillæg på 35.100 kr. årligt (1. januar 2006 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at såfremt en bestyrer/forstander - på grund af sygdom eller fravær af anden årsag hos andet personale, der har normaltjeneste om aftenen og natten - lejlighedsvis må deltage i tjeneste i aften og natperioden, ydes der ingen særskilt betaling herfor, idet disse tjenester er forudsat dækket af dispositionstillægget.

Såfremt en sådan ekstratjeneste strækker sig udover, hvad der må betegnes som lejlighedsvis, vil den af bestyreren/forstanderen udførte mertjeneste være at opgøre efter principperne om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd, for hvem der ikke gælder en højeste tjenestetid.

Ovenstående gælder også for bestyrere/forstandere, som ikke oppebærer dispositionstillæg, men hvor der til stillingen er knyttet et særligt tillæg på 35.100 kr. årligt (1. januar 2006 niveau).

Stk. 2.

For deltagelse i rådighedstjeneste (vagt) ydes der bestyrere/forstandere ved plejehjem, rekreationshjem samt geriatiske centre uden for sygehusvæsenet, nedennævnte årlige tillæg, som også dækker eventuelle opkald samt overarbejde under rådighedstjenesten.

A. Hvor bestyreren/forstanderen alene bestrider rådighedstjenesten:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1) Ved institutioner med 30 pladser og derover | 43.200 kr.
(1. januar 2006 niveau) |
| 2) Ved institutioner med færre end 30 pladser | 33.400 kr.
(1. januar 2006 niveau) |

B. Hvor bestyreren/forstanderen og andet sygeplejerskepersonale deler rådighedstjenesten gælder følgende:

- 1) Ved institutioner med 30 pladser og derover:

- a) Ved 2-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 33.400 kr.
(1. januar 2006 niveau)
 - b) Ved 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 29.100 kr.
(1. januar 2006 niveau)
 - c) Ved mere end 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 22.400 kr.
(1. januar 2006 niveau)
- 2) Ved institutioner med færre end 30 pladser:
- a) Ved 2-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 29.100 kr.
(1. januar 2006 niveau)
 - b) Ved 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 22.400 kr.
(1. januar 2006 niveau)
 - c) Ved mere end 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 17.600 kr.
(1. januar 2006 niveau)
- C. Hvor andet personale (sygeplejersker og plejehjemsassistenter) er pålagt normal-tjeneste under bestyrerens/forstanderens rådighedstjeneste (vagt) nedsættes de under A. anførte tillæg til henholdsvis 22.400 kr. (1. januar 2006 niveau) og 17.600 kr. (1. januar 2006 niveau).

Stk. 3.

Der ydes ikke tillæg efter stk. 2 til bestyrere/forstandere ved institutioner, hvor sygeplejersker er pålagt at udføre funktioner som ansvarshavende i aften- og/eller natperioden.

Til bestyrere/forstandere, der i henhold til de hidtidige regler oppebar et tillæg på 400 kr., jf. § 11A i 1973-reglerne, ydes der - ud over det i stk. 1 nævnte tillæg på 6.400 kr. (1. januar 2006 niveau) - som en personlig ordning et særligt tillæg på 3.900 kr. årligt (1. januar 2006 niveau).

For bestyrere/forstandere ved plejehjem, rekreationshjem samt geriatriske centre uden for sygehusvæsenet, er det alene forannævnte aftales bestemmelser om fridøgn og effektiv tjeneste på søndage og søgnehelldage, som er gældende.

PROTOKOLLAT NR. 2 VEDRØRENDE AFVIKLING AF EKSTRAORDINÆRE AKTIVITETER OG FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE

Bestemmelserne i arbejdstidsaftalen (OK [11.05.09.01](#)) om frivilligt ekstra arbejde gælder for basispersonale.

Ledere er ansat uden højeste tjenestetid, jf. overenskomstens § 18, stk. 1, og omfattes derfor ikke af reglerne om frivilligt ekstra arbejde i arbejdstidsaftalen. Reglerne om merarbejdsvederlag (OK [21.18.1](#)) finder anvendelse.

Det er aftalt, at der for ledere omfattet af nærværende overenskomst, kan indgås lokal aftale om en særlig honorering for frivilligt ekstra arbejde, når

- arbejdet er planlagt og tids- og opgavemæssigt afgrænset, f.eks. med henblik på nedbringelse af ventelister, og
- der er truffet aftale om frivilligt ekstra arbejde for lederens underordnede personale.

****NYT****

Mindstegrundlønnen udgør følgende inden for de forskellige forhandlingsområder:

Forhandlingsområde	Mindste grundløn
Dansk Sygeplejeråd	L7
Danske Bioanalytikere	L3
Ergoterapeutforeningen	L3
Danske Fysioterapeuter	L3
Jordemoderforeningen	L7
Kost & Ernæringsforbundet for så vidt angår afdelings- økonomaer eller køkkenle- dere/ledende økonomaer med 15.000 til 40.000 kost- dage eller kliniske diætister	L1
Kost & Ernæringsforbundet i øvrigt	L3
Farmakonomforeningen	L1
Dansk Tandplejerforening	L3²

**BILAG 2. STILLINGSBETEGNELSER I 1999-OVERENSKOMSTEN MED
GRUNDLØNNINGER, DER OVERSTIGER MINDSTEGRUNDLØNNEN I BILAG 1
SAMT DEFINITIONER AF VISSE STILLINGSKATEGORIER**

² Gælder med virkning for fremtidigt ansatte efter overenskomstens udsendelse, medmindre andet aftales lokalt.

A. STILLINGSBETEGNELSE OG MINDSTE GRUNDLØNSINDPLACERING

Stilling	Mindste grundløn
Oversygeplejerske/radiograf:	L9
Chefsygeplejerske:	L13
Ledende bioanalytikere med:	
Indtil 4 underordnede:	L4
Over 4 indtil 25 underordnede	L4
Over 25 indtil 60 underordnede:	L7
Over 60 underordnede:	L12
Ledende ergoterapeut med:	
Over 12 indtil 48 underordnede:	L7
Over 48 underordnede:	L11
Overfysioterapeut med:	
Over 12 indtil 48 underordnede:	L7
Over 48 underordnede:	L11
Cheføkonoma med over 200.000 kostdage:	L10
Centerchef:	L9
Amtsjordemoder ansat inden 01-01-2007:	L13
Jordemoderleder:	L9
Chefjordemoder:	L9

B. DEFINITIONER AF VISSE STILLINGSKATEGORIER

Ledende bioanalytikere

Ved underordnede forstås det normerede antal (fuldtidsbeskæftigede) bioanalytikere, laboranter, laborantstuderende og piccoliner, som er underlagt den ledende bioanalytiker.

Ledende ergoterapeuter/overfysioterapeuter

Ved underordnede forstås det normerede antal personale (fuldtidsbeskæftigede) som direkte er underlagt den ledende ergoterapeut/overfysioterapeut, herunder stillinger som er fast tilknyttet afdelingen og som beskæftiges ved behandlingen af patienter.

Økonomapersonale

I beregningsgrundlaget for kostdageantallet medregnes kostdage for gæster, og der tages hensyn til måltider, som leveres ud af institutionen således, at morgenmad indregnes med 1/5 kostdag, og frokost eller middag indregnes med 2/5 kostdag.

I forbindelse med levering af mad til hjemmeboende pensionister indregnes 1 middag som 1/2 kostdag.

Kostdageantallet i kantiner beregnes som kantinens omsætning i kr. divideret med den samlede pris for en døgnkost (morgenmad, frokost og middag).

Ledende farmakonomer

Ved ledende farmakonom forstås, at vedkommende tilrettelægger og fordeler arbejdet for afdelingens personale, som beskæftiges med apoteksrelaterede opgaver. Normalt forudsættes, at den ledende farmakonom er leder for mindst 4 ansatte med fast tilknyt-

ning til afdelingen, men regionen kan vælge at ansætte en ledende farmakonom, selv om betingelsen om mindst 4 ansatte ikke er opfyldt.

BILAG 3. VEJLEDNING OM INDPLACERING PÅ GRUNDLØN

Grundlønnen skal ses i sammenhæng med muligheden for lokal løndannelse herudover, jf. bilag 4.

Stillingens organisatoriske placering vil ofte kunne tillægges betydning, når der skal tages stilling til grundlønsindplaceringen. Hertil kommer f.eks. kompleksiteten af de opgaver, der er knyttet til stillingen, men de lokale parter kan også lægge vægt på andre kriterier ved fastsættelsen af grundlønnen.

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det øvre grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

- ansvar for formulering af strategier og politikker,
- overordnet økonomisk ansvar, herunder udmelding af økonomiske rammer,
- overordnet ansvar for organisationsstruktur, patient-/brugerforløb og kvalitet.

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det mellemste grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

- stillinger med ansvar for at omsætte strategier og politikker i handlingsanvisninger,
- ansvar for overholdelse og udfyldelse af økonomiske rammer,
- ansvar for mindre strukturtilpasninger i forhold til f.eks. patient-/brugerforløb og kvalitet.

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det nedre grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

- ansvar for den daglige ledelse af en enhed, herunder implementering af handlingsanvisningerne,
- ansvar for den kliniske uddannelse i enheden,
- ansvar for at tilrettelægge arbejdet og sikre et godt arbejdsmiljø,
- ansvar for kompetenceudvikling af underordnet personale.

BILAG 4. VEJLEDENDE KRITERIER FOR LOKAL LØNDANNELSE

A. Opgaver knyttede til de enkelte stillinger

Der kan være tale om opgaver eller arbejdsindhold, som ligger ud over, hvad der forudsættes varetaget for grundlønnen. Nedenfor gives en række vejledende eksempler på, hvad der lokalt kan aftales tillæg for i form af trin eller kronebeløb.

Ikke alle eksempler vil være relevante for alle faggrupper:

- Organisatorisk indplacering
- Budgetansvar/driftsansvar/kompetence
- Deltagelse i tværfaglige lederteams
- Stedfortræder/souschef-funktion
- Antal underordnede/brugere
- Antal specialer/specialiseringsgrad
- Serviceomfang/produktionsomfang
- Komplekse ledelsesopgaver, eksempelvis ledelse af andre faggrupper, andre områder (f.eks. rengøring, vaskeri, pedelfunktion, samt døgndækning)
- Tværgående og koordinerende funktioner
- Geografi (antal institutioner, afstande mellem institutioner), herunder ansvar for mere end ét køkken
- Konsulent- og specialistfunktion
- Brugerråd
- Selvstændig virksomhed, f.eks. cafe, patienthotel
- Eksterne samarbejdsrelationer
- Visitation
- Undervisning og vejledning af andre faggrupper
- Formidlings/informationsopgaver
- Uddannelse af elever/studerende/ansatte i jobtræning
- Øvrige uddannelsesopgaver
- Udviklings- og forskningsopgaver
- Projektarbejde
- Evalueringsopgaver
- Udvalgs- og/eller forhandlingsopgaver
- Kvalitetssikring
- Opgaver omkring madudbringning og distribution. Særlige serviceopgaver omkring brugernes individuelle behov (opsøgende arbejde i forhold til selvstændig vurdering af brugernes behov)
- Opgaver i forbindelse med indkøbsaftaler
- Instruktør i rygeafvænning for gravide og kommende fædre (gælder ledende jordemødre).

B. Kompetencer

Der kan være tale om særlige kompetencer, som ligger ud over, hvad der forudsættes varetaget for grundlønnen. Nedenfor gives en række vejledende eksempler på, hvad der lokalt kan aftales tillæg for i form af trin eller tillæg.

Ikke alle eksempler vil være relevante for alle faggrupper:

- Videreuddannelse for fysio- og ergoterapeuter i Århus, for sygeplejersker på Danmarks Sygeplejerske Højskole og diplomuddannelse ved University Colleges/professionshøjskoler (de tidligere CVU)
- Anden relevant efter- og videreuddannelse af betydning for arbejdet (kandidat, master, diplom, Ph.D, merkonomuddannelsen og fagspecifikke kurser)
- Tidligere beskæftigelse af betydning for arbejdet
- Turnus/roking
- Ledelseserfaring/specifikke arbejdsopgaver
- Erfaring med projekter/forskning/specifikke arbejdsopgaver
- Lokalkendskab
- Øvrige personlige kvalifikationer (fastholdelse, rekruttering, engagement, fleksibilitet, kreativitet, gennemslagskraft, omstillingsparathed)
- Andre specifikke kvalifikationer (f.eks. sprog, edb)
- Evne til at videregive specialviden
- Kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen
- Tidligere ansættelse på Jordemoderskolen.

BILAG 5. SÆRLIGE BEMÆRKNINGER VEDRØRENDE LEDENDE JORDEMØDRE

Jordemodercentre

Centerleder, hvorved forstås jordemødre, der pålægges særlige funktioner med hensyn til driften af et jordemodercenter i regioner, hvor der er ansat en overordnet jordemoderfaglig ansvarlig for centerområdet.

Centerchef, hvorved forstås jordemødre, der har ansvaret for et enkelt centers (herunder eventuelt flere delcentre) administrative ledelse i regioner, hvor der ikke er ansat en overordnet jordemoderfaglig ansvarlig for centerområdet.

Sygehuse

Overjordemødre, hvorved forstås jordemødre, der på eget ansvar enten tilrettelægger arbejdet for andre jordemødre, og/eller tilrettelægger jordemoderbetjeningen på en obstetrisk afdeling.

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

Jordemodercentre/sygehuse

Stedfortræder, hvorved forstås jordemødre der under jordemoderlederens ansvar tilrettelægger jordemoderbetjeningen på en obstetrisk afdeling samt pålægges særlige funktioner med hensyn til driften af et jordemodercenter i regioner, hvor der er ansat en overordnet jordemoderfaglig ansvarlig for centerområdet.

Jordemoderleder, hvorved forstås jordemødre der har ansvaret for tilrettelæggelsen af jordemoderbetjeningen på en obstetrisk afdeling samt pålægges særlige funktioner med hensyn til driften af et jordemodercenter i regioner, hvor der er ansat en overordnet jordemoderfaglig ansvarlig for centerområdet.

Souschef/vicechef, hvorved forstås jordemødre, der under en chefjordemoders ansvar tilrettelægger jordemoderbetjeningen på en obstetrisk afdeling, samt udfører administrative funktioner med hensyn til driften af et jordemodercenter i regioner, hvor der ikke er ansat en overordnet jordemoderfaglig ansvarlig for centerområdet.

Chefjordemødre, hvorved forstås jordemødre, der har ansvaret for jordemoderbetjeningen på en obstetrisk afdeling, samt udfører administrative funktioner med hensyn til driften af et jordemodercenter i regioner hvor der ikke er ansat en overordnet jordemoderfaglig ansvarlig for centerområdet.

BILAG 6. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND INDEN FOR DANSK SYGEPLEJERÅDS, KOST & ERNÆRINGSFORBUNDETS OG JORDEMODERFORENINGENS OMRÅDE

For ledere, som efter hidtil gældende bestemmelser har opnået tjenestemandstatus, finder reglerne i de kommunale/regionale tjenestemandregulativer/-vedtægter og pensionsregulativer/-vedtægter anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser, f.eks. vedrørende løndannelse mv., fortsat finder anvendelse med de af tjenestemandsansættelsen følgende begrænsninger.

Tjenestemænd omfattet af Sundhedskartellets 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 Sundhedskartellets område (OK21.03.4).

En tjenestemand 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.

Overgangsreglerne i § 4, stk. 5 og § 6, stk. 4 i 2006-overenskomsten for ledere

Efter § 4, stk. 5 og § 6, stk. 4, i 2006-overenskomsten omregnes løntrin ud over løntrin 51 efter tjenestemandslønssystemet til tillæg ved overgangen til den nye lønskala den 1. januar 2006. Sådanne tillæg er for tjenestemænd i modsætning til for overenskomstanstatte ikke-pensionsgivende, da tjenestemændene ellers vil få dobbeltdækning.

EKSEMPEL:

En tjenestemand er aflønnet efter tjenestemandslønsskalaens løntrin 52 på overgangstidspunktet. Forskellen mellem løntrin 51 og løntrin 52 omregnes til et ikke-pensionsgivende indplaceringstillæg, som ydes ud over L16 ved indplaceringen på den nye skala, jf. 2006-overenskomstens § 4. Det skyldes, at tjenestemanden i den beskrevne situation allerede har et pensionstilsagn efter løntrin 52 eller højere i tjenestemandslønssystemet.

På samme måde er trin omregnet til tillæg for tjenestemænd omfattet af § 4, stk. 3, i 2006-overenskomsten ikke pensionsgivende for tjenestemænd i det omfang, de ellers vil opnå dobbeltdækning.

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

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. årligt (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 de tidligere funktionstillæg og kvalifikationstillæg 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 overenskomsten, jf. § 6.

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

For økonomapersonale indbetales pensionsbidragene til Pensionskassen for Kost og Ernæringsfaglige.

For jordemoderpersonale indbetales pensionsbidragene til Pensionskassen for Jordemødre.

BILAG 7. LEDERE SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 01-01-2007 overgik fra ansættelse i Hovedstaden Sygehusfællesskab til ansættelse i Region Hovedstaden, og som opfyldte betingelserne for at være omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst for ledere på Sundhedskartelletts område af den 31. oktober 2005.

1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

****NYT****

2.

Bestemmelsen i pkt. 1 kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2013.**

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

Udfyldes senere

