SUNDHEDSKARTELLETS FORLIG

OK 2011

KL

Sundhedskartellet

Indholdsfortegnelse

Sundhedskartellets forlig OK 11

KL

Side

Protokollat

Overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2011 **1**

1. Løn **1**
1.1 Generelle lønforhøjelser 1
1.2 Reguleringsordning 2
1.3 Lønstatistik 2
1.4 Frit valg – løn/pension 3
1.5 Pension til økonomaer og kliniske diætister 3

2. MED/SU, trivsel, TR-vilkår og AKUT **4**
2.1 MED/SU, trivsel og TR-vilkår 4
2.2 AKUT 4

3. Seniorpolitiske initiativer **5**

4. Andre ansættelsesvilkår **5**
4.1 Åremålsansættelse 5
4.2 Socialt kapitel 5
4.3 Pensionsvilkår generelt 6
4.4 Tjenestemandspensionsvilkår 6
4.5 Nyoprettede tjenestemandsstillinger 7

5. Øvrige forhold **7**
5.1 Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter 7
5.2 Ligestilling 7
5.3 Implementering af forældreorlovsdirektivet og framework agreement on inclusive labour markets 7
5.4 Opsigelsesbestemmelser 8
5.5 Fornyelse af Hovedaftale 8

6. Lokal løndannelse **8**
6.1 Aftale om lokal løndannelse 8
6.2 Aftale om gennemsnitsløngaranti 9

7. Sammenskrivning og forenkling af overenskomsterne **9**

8. Arbejdstid **10**

9. ATP **10**

10. Pension **10**

11. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed **11**

12.	**Personalepolitiske projekter**	**11**
13.	**Særlige grupper**	**11**
14.	**Dækningsområde**	**12**
15.	**Lønfrigivelse**	**13**
16.	**Omkostningsbilag**	**13**
17.	**Forbeholdskrav**	**13**
Bilag 1.2	**Reguleringsordning**	**15**
Bilag 1.4	**Fritvalg – løn/pension, overenskomstansatte**	**19**
Bilag 2.1	**Strategisk drøftelse og fastlæggelse af strategiplan og hovedudvalgets opgaver**	**22**
Bilag 2.2.d	**Forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål**	**30**
Bilag 3.1	**Videreførelse af seniordage**	**32**
Bilag 4.1	**Rammeaftale om åremålsansættelse**	**34**
Bilag 4.4.a	**Aftale om førtidsfradrag**	**37**
Bilag 4.4.b	**Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder**	**38**
Bilag 5.1	**Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v.**	**39**
Bilag 5.2	**Projektskitse: Ligestilling – det kønsopdelte arbejdsmarked**	**50**
Bilag 5.5	**Hovedaftale mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Kost & Ernæringsforbundet og Dansk Tandplejerforening**	**52**
Bilag 6.1	**Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område**	**61**
Bilag 7.1	**Forenkling og sammenskrivning**	**76**
Bilag 8.1	**Projektskitse vedr. samme arbejdstid på samme arbejdsplads**	**95**
Bilag 8.2	**Projektskitse vedr. fremtidens behov for arbejdskraft**	**96**
Bilag 11.1	**Overenskomstdækning af professionsbachelorer i ernæring og sundhed**	**97**
Bilag 12.1	**Projektskitse vedr. kliniske retningslinjer for sundhedsindsatsen i kommunerne**	**106**
Bilag 13.1	**Atypiske stillinger**	**108**
Bilag 14.1.a	**Overenskomstdækning af ernæringshjælpere og elever**	**110**
Bilag 16.1	**Omkostningsbilag for SHK-forlig 1.4.2011 – 31.3.2013**	**112**
Bilag 16.2	**Oversigt over fordeling af midler (0,31%) til organisationsforbedringer**	**113**

Tid	Den 28. februar 2011
Sted	KL
Emne	**Overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2011**
Deltagere	Repræsentanter for Sundhedskartellet og repræsentanter for KL.

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem Sundhedskartellet og KL om, at overenskomster og aftaler inden for det kommunale område fornys for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2013 på nedennævnte vilkår:

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2011.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelser i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2011.

1. Løn

1.1. Generelle lønforhøjelser

31. marts 2011 nedskrives reguleringsprocenten med 1,23 pct., således at udmøntningen fra reguleringsordningen 2010 er fuldt afregnet.

Tilgodehavendet ved udskydelsen af den negative udmøntning fra reguleringsordningen 2010 i form af et engangsbeløb på 44,7 mio. kr. tilbagebetales over 9 måneder ved en midlertidig negativ lønforhøjelse på 0,61 pct. i perioden 1. april 2011 til 31. december 2011.

Da parterne er enige om, at der ikke skal ske nogen lønændring i 2011 ydes en generel lønforhøjelse pr. 1. april 2011, således at reguleringsprocenten forbliver uændret.

Udmøntningen fra reguleringsordningen 2011 udskydes som følge heraf til 1. januar 2012 jf. pkt. 1.2.

Pr. 1. januar 2012 ydes en generel lønforhøjelse på 1,10 pct. Samtidig ophæves den midlertidige negative lønforhøjelse på 0,61 pct., således at der samlet udløses en generel lønforhøjelse på 1,71 pct.

Pr. 1. oktober 2012 ydes en generel lønforhøjelse på 0,20 pct.

1.2. Reguleringsordning

A. Parterne konstaterer, at der i det fælles udregningsarbejde, jf. rapporten "Arbejdsgruppe om analyse af sektoropdeling af datagrundlag for reguleringsordningen", ikke er påvist problemer med robustheden af et særskilt kommunalt lønindeks, samt at den kommunale lønudvikling samlet set ikke er påvirket af forskydninger i fordeling på højere og lavere lønnede overenskomstgrupper.

   På den baggrund videreføres reguleringsordningen og baseres på Danmarks Statistiks lønindeks og årlige stigningstakter for ansatte i kommuner i overensstemmelse med bilag 1.2.

   Parterne konstaterer i øvrigt, at der ikke vil være nogen 4-5 ugers problematik i de lønindeks, der anvendes til beregning af udmøntningen fra reguleringsordningen i 2011 og 2012.

B. Pr. 1. januar og 1. oktober 2012 foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med bilag 1.2.

C. Danmarks Statistik er i gang med en omlægning af lønindeksene, så indeksene fremadrettet følger nationalregnskabets afgrænsning. Det kan have betydning for sektorafgrænsningen i statistikken. Når den nye afgrænsning kendes, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af lønindeks.

D. Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværsstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

1.3. Lønstatistik

Parterne er enige om i perioden frem til d. 1. januar 2012 at udarbejde en forenklet aftale til ikrafttræden 1. januar 2012.

Parterne er enige om, at de obligatoriske lønstatistikker i den ny aftale skal opfylde følgende:

- Diskretionsgrænsen nedsættes fra 5 til 3 fuldtidsstillinger.
- Lønstatistikken opdeles (fortsat) på køn og udbygges med oplysning om kønsmæssige lønrelationer ved angivelse af Q/M-ratio.
- Foruden antal fuldtidsbeskæftigede skal i den nye lønstatistik også angives antal personer pr. personalegruppe.
- Lønstatistikken skal være tilgængelig via FLD's hjemmeside, dels som regneark og dels i en printvenlig version.

- Kommunernes forpligtelse vedr. fremskaffelse af statistikker opfyldes ved at kommunerne leverer data til FLD, således at statistikkerne kan findes på FLD's hjemmeside.
- Hvis en lokal repræsentant for en organisation fremsætter anmodning herom, skal kommunen udlevere lønstatistikken i papirform.
- Antallet af obligatoriske lønstatistikker reduceres i den nye aftale, da der fremover kun skal udarbejdes statistik for populationen af "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte", men ikke for "alle ansatte" og "ansatte begge år i samme stilling".
- Statistikken vedrørende "alle ansatte" og "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte" vil dog fortsat være tilgængelig på FLD's hjemmeside.
- Lønudvikling på landsplan pr. hovedorganisation skal ikke længere opgøres.

I sammenhæng med udarbejdelsen af den nye aftale om lønstatistik indgår Sundhedskartellet, KTO og KL i drøftelser med FLD om indhold og præsentation af den obligatoriske lønstatistik på FLD's hjemmeside. Endvidere inddrages nogle brugere af statistikken i drøftelserne.

I tilknytning hertil aftaler de centrale parter et projekt om udarbejdelse af inspirationsmateriale om de lokale og landsdækkende lønstatistikker. Projektet finansieres af AUA-midler.

1.4. Frit valg – løn/pension

Parterne er enige om indholdet af bilag 1.4 vedrørende frit valg mellem løn og pension til månedslønnede pensionsberettigede overenskomstansatte og tjenestemænd.

Allerede ansatte, som ønsker at vælge pensionsforhøjelsen, skal på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober 2011, således at det kan træde i kraft den 1. januar 2012.

Samlet udgift 27.438 mio. kr.

1.5. Pension til økonomaer og kliniske diætister

Parterne er enige om, at med virkning fra 1. januar 2012 får økonomaer en forhøjelse af pensionsprocenten på 0,35 %, fra 13,05 % til 13,40 %. Forhøjelsen omfatter ikke "frit valgs gruppen", jf. bilag 11.1 (delforlig af 23. februar 2011, punkt 3 og 4).

Kliniske diætister får fra 1. januar 2012 en forhøjelse af pensionsprocenten på 0,35 %, fra 13,05 % til 13,40 %.

2. MED/SU, trivsel, TR-vilkår og AKUT

2.1. MED/SU, trivsel og TR-vilkår

Parterne er enige om indholdet af bilag 2.1.

Bilag 2.1. indeholder følgende hovedelementer:

- Strategisk drøftelse, fastlæggelse af strategiplan og hovedudvalgets opgaver
- Procedureretningslinjer MED § 8, stk. 3
- Fokus på tvisteløsning ved information og drøftelse
- Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter ved arbejdsmangel
- Forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter
- Tilkendegivelse vedr. efteruddannelse for tillidsrepræsentanter
- Implementering af direktivet om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren
- Implementering af ændringer i arbejdsmiljøloven (samarbejde om sikkerhed og sundhed)

2.2. AKUT

A. Der er enighed om, at AKUT-bidraget reguleres på følgende måde:

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes fra 33,9 øre til 34,6 øre og pr. 1. april 2012 til 34,9 øre.

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK- og UTF-midler mv. i Københavns og Frederiksberg kommuner i overensstemmelse hermed.

B. Tidsfrist for kommunernes udarbejdelse af refusionsopgørelse

Følgende bemærkning til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 15, stk. 2 og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 9, stk. 2 indsættes:

Bemærkning:
Forudsat at medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefri med løn skal kommunen fremsende refusionsopgørelse hurtigst muligt og senest 1. april det efterfølgende år.

C. Skema til AKUT-refusion

Der nedsættes en teknisk arbejdsgruppe i overenskomstperioden, hvor Sundhedskartellet, KTO og KL sammen skal undersøge

mulighederne for at udforme et obligatorisk skema til brug for kommunernes opkrævning af AKUT-refusion, herunder hvilke oplysninger et sådan skema skal indeholde.

D. Parterne er enige om indholdet af bilag 2.2.d.

Bilag 2.2.d. indeholder beskrivelse af forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål.

3. Seniorpolitiske initiativer

Parterne er enige om indholdet af bilag 3.1.

Bilag 3.1. indeholder følgende hovedelementer:

- Videreførelse af seniordage
- Øvrige seniorpolitiske initiativer

4. Andre ansættelsesvilkår

4.1. Åremålsansættelse

Parterne er enige om indholdet af bilag 4.1.

Bilaget indeholder ændringer til Rammeaftale om åremålsansættelse.

I forbindelse med indarbejdelse af ændringerne foretages fornødne redaktionelle tilpasninger.

4.2. Socialt kapitel

Parterne er enige om at ajourføre Rammeaftale om socialt kapitel i forhold til gældende lovgivning, med henblik på at tydeliggøre eksisterende bestemmelser om lokal medindflydelse.

Ajourføringen omfatter:

- At ledige, der modtager kontanthjælp og starthjælp, alene på grund af ledighed, indskrives i Rammeaftalen
- At Rammeaftalen opdateres for så vidt angår paragrafhenvisninger til beskæftigelseslovgivningen
- At Rammeaftalen opdateres, således at aftalen alene gælder for KL's forhandlingsområde
- At rammeaftalens bilag opdateres i overensstemmelse med ovenstående

Parterne er enige om, at der til Rammeaftalen om socialt kapitel og Aftalen om integrations- og oplæringsstillinger tilføjes enslydende protokolla-

ter om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Protokollaterne indeholder følgende tekst:

Parterne er enige om følgende:

Hvis en organisation finder, at der på en arbejdsplads er et åbenbart misforhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud samt virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kan organisationen anmode kommunen om en drøftelse herom.

4.3. Pensionsvilkår generelt

Parterne er enige om, at med virkning fra 1. januar 2012 har overenskomstansatte ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling.

Tilsvarende ret og principper gælder for tjenestemænd mv. De relevante bestemmelser indskrives i Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension

Den enkelte kommune kan fastsætte de nærmere regler for hvordan og på hvilket tidspunkt valg og evt. omvalg kan foretages, fx i lighed med frit valg-ordning eller seniordagene.

I de enkelte overenskomsters bestemmelser om pension indsættes følgende tekst:

Stk. x
Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen

b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i

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

4.4. Tjenestemandspensionsvilkår

A. Parterne er enige om indholdet af bilag 4.4.a.

   Bilaget indeholder Aftale om førtidsfradrag.

   Aftalen omfatter tjenestemænd uden pligtig afgangsalder.

B. Parterne er enige om indholdet af bilag 4.4.b.

   Bilaget indeholder Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder.

C. Parterne er enige om at drøfte og implementere konsekvenserne af ændringer i Tjenestemandspensionsloven jf. VI punkt 1 i "Resultat af forhandlingerne mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg af 12. februar 2011", når Finansministeren fremsætter lovforslag herom.

4.5. Nyoprettede tjenestemandsstillinger

Parterne er enige om, at Aftale om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger ophæves.

5. Øvrige forhold

5.1. Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne er enige om Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv., jf. bilag 5.1.

Sundhedskartellet indtræder i Væksthus for Ledelse, Lederweb og PUF. Finansiering afklares ved indtræden. Sundhedskartellets indtræden sker på baggrund af forlig mellem RLTN, KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA dateret 27. februar 2011.

5.2. Ligestilling

Parterne er enige om indholdet af bilag 5.2.

Bilaget indeholder en projektskitse vedrørende ligestilling og det kønsopdelte arbejdsmarked.

5.3. Implementering af forældreorlovsdirektivet og framework agreement on inclusive labour markets

A. Parterne er enige om at søge at aftaleimplementere direktiv af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede Rammeaftale vedrørende forældreorlov inden 8. marts 2012.

B. EU-aftalen om framework agreement on inklusive labour markets implementeres ved, at det i indledningen til Rammeaftalen om socialt kapitel tilføjes:

   Parterne er enige om, at EU-aftalen om Framework agreement on inclusive labour markets er implementeret i Rammeaftale om det sociale kapitel.

I indledningen til Aftale om integrations- og oplæringsstillinger tilføjes ligeledes:

Parterne er enige om, at EU-aftalen om Framework agreement on inclusive labour markets er implementeret i Aftalen om integrations- og oplæringsstillinger.

5.4. Opsigelsesbestemmelser

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode nedsættes en fælles arbejdsgruppe, der skal søge at udarbejde fælles tekstforslag, der omfatter de forskellige typer/dele af afskedigelsesreglerne og procedurer herfor ("elefantisering"). I den forbindelse skal arbejdsgruppen beskrive konsekvenserne af de enkelte forslag. Resultatet af arbejdsgruppens arbejde stilles til rådighed for KL og Sundhedskartellet.

5.5. Fornyelse af Hovedaftale

Hovedaftale mellem KL og en række af Sundhedskartellets organisationer fornys i henhold til bilag 5.5 (udkast af 27. februar 2011)

6. Lokal løndannelse

6.1. Aftale om lokal løndannelse

Aftale om lokal løndannelse ændres i overensstemmelse med bilag 6.1

I Aftale om lokal løndannelse udgår § 2, § 3 og § 4 f.s.v.a. overenskomstansatte. Bestemmelser om tjenestemænd flyttes til § 18 i Aftale om lokal løndannelse.

Nedenstående bestemmelser flyttes til overenskomsterne:

I Lederoverenskomstens § 4, stk. 2 indsættes:

Lederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale.

I Lederoverenskomstens § 5, stk. 4 indsættes:

Tillæg og indplacering på et højere løntrin end fastsat i overenskomsten kan enten være varig eller midlertidig.

I basisoverenskomstens § 4 indsættes:

Bemærkning:
Det løntrin, den ansatte indplaceres på efter endt uddannelse og uden beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, dækker de funktioner, den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet/eventuelt nyansat.

I basisoverenskomstens § 4, stk. 5 indsættes:

Indplacering på et højere løntrin end fastsat i overenskomsten kan enten være varig eller midlertidig.

I basisoverenskomstens § 5, stk. 4 indsættes:

Tillæg kan enten være varig eller midlertidig.

I lederoverenskomsten og i basisoverenskomsten indsættes nedenstående som nyt § 6:

Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuelle tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

> *Bemærkning:*
> *Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.*

Nedenstående indsættes i basisoverenskomsten som nyt § 9, stk.7 og i lederoverenskomsten som nyt § 9, stk. 6

Lokal løndannelse kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter de centrale aftaleparter, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

6.2. Aftale om gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitløngaranti videreføres uændret.

Sundhedskartellets grupper er omfattet af GG 112601.

7. Sammenskrivning og forenkling af overenskomsterne

Parterne er enige om at Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, Overenskomst for ergo- og fysioterapeuter og Overenskomst for økonomaer m.fl. sammenskrives og forenkles, jf. bilag 7.1.

8. Arbejdstid

Parterne er enige om at iværksætte projekter om arbejdstid, jf. bilag 8.1 og 8.2.

Bilag 8.1 indeholder en projektskitse vedrørende samme arbejdstid på samme arbejdsplads.

Bilag 8.2 indeholder en projektskitse vedrørende fremtidens behov for arbejdskraft.

9. ATP

Det provenu, der opstår ved en regulering af den arbejdsgiverbetalte del af ATP-lønsummen, og som således ikke belaster forligets økonomiske ramme er opgjort til i alt kr. 2,91 mio.

ATP satsen forhøjes: For de af Sundhedskartellets grupper, der i dag har D-sats, forhøjes ATP-bidraget pr. 1. januar 2012 til C-sats. For tandplejere, der i dag har E-sats, forhøjes ATP-bidraget pr. 1. januar 2012 til F-sats. Udgiften hertil er 4,96 mio. kr. Dette finansieres delvist af ATP-provenuet.

Et engangsbeløb på 2,183 mio. kr. af ATP-provenuet anvendes til personalepolitiske projekter, jf. punkt 12.

10. Pension

Som led i forenkling indsættes følgende bestemmelse i den nye fællesoverenskomst og Overenskomst for ledere mv.:

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- *Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.*
- *Løndelen er ikke pensionsgivende.*
- *Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.*

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/ lønfradrag for månedslønnet personale.
Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Parterne er enige om, at rette henvendelse til PKA og PFA om at undersøge muligheder og barriere for, at pensionskassemedlemmerne i visse situationer kan forblive i hidtidig pensionskasse ved stillingsskifte, når det

vil være forbundet med et tab for den enkelte at skulle skifte pensionsselskab.

11. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed

Der henvises til delforlig af 23. februar 2011, jf. bilag 11.1.

Parterne er enige om, at pensionsprocenten for "frit valgs gruppen" af professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jf. punkt 3 og 4 i bilag 1 til delforlig af 23. februar 2011. forhøjes til 17, 3 %. Samtidig overgår "frit valgs gruppen" til arbejdstidsregler som seltilrettelæggende, hvilket giver et provenu.

Samlet udgift 0,105 mio. kr.

12. Personalepolitiske projekter

I henhold til Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter er parterne enige om at igangsætte følgende personalepolitiske projekter:

- Projekt om lokal lønstatistik, jf. punkt 1.3.
- Revision af MED-håndbogen, jf. bilag 2.1.
- Gennemgang af den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet, jf. bilag 2.1.
- Ligestilling – det kønsopdelte arbejdsmarked, jf. bilag 5.2.
- Samme arbejdstid på samme arbejdsplads, jf. bilag 8.1
- Fremtidens behov for arbejdskraft, jf. bilag 8.2
- Kliniske retningslinjer for sundhedsindsatsen i kommunerne, jf. bilag 12.1.

13. Særlige grupper

Parterne er enige om indeholdet af bilag 13.1 vedrørende atypiske stillinger.

Parterne er enige om, at såfremt Sundhedskartellet i overenskomstperioden ønsker at beskrive og fremlægge konkrete temaer for særlige grupper, vil KL være indstillet på at drøfte disse fx på de almindelige kvartalsmøder. Temaerne kan eksempelvis omhandle overenskomstforhold for jordemødre.

14. Dækningsområde

A. Parterne er enige om at overenskomstdække ernæringshjælpere og -elever, jf. bilag 14.1.a. Overenskomstdækningen træder i kraft ved overenskomstens udsendelse dog senest 1. september 2011.

B. Parterne er enige om i overenskomstperioden at indlede forhandlinger om indplacering af ernæringsteknologer efter overenskomst for økonomaer mv. (ny fællesoverenskomst) og overenskomst for ledere mv.

C. Parterne er enige om at overenskomstdække kliniske diætister.

Kliniske diætister indplaceres i den nye fællesoverenskomst på sundhedskartellets område.

Overenskomstdækningen foretages indenfor følgende rammer:

- En grundløn på trin 4 med årligt tillæg på 3.100 kr. til nyuddannede med under 4 års anciennitet
- Et erfaringsbaseret spring til trin 7 efter 4 års beskæftigelse
- Pensionsprocenten fastsættes til 13,05 %
- Særlig feriegodtgørelse fastsættes til 2,3 %
- Arbejdstidsregler som selvtilrettelæggende, svarende til reglerne for bl.a. ergo- og fysioterapeuter

Parterne er enige om, at kliniske diætister, som er ansat i en stilling før og efter overenskomstens ikrafttræden, indplaceres i henhold til overenskomsten. Hvis en klinisk diætist har en højere løn ved overgangen, bevarer den ansatte den individuelt aftalte løn som et personligt tillæg.

I bilaget om uddannelser og stillingskategorier mv. indsættes følgende tekst:

Kliniske diætister
Herved forstås personer, der er uddannet klinisk diætist, jf. bekendtgørelse nr. 491 af 11/5/2010 eller tidligere bekendtgørelser

Overenskomstdækningen træder i kraft ved overenskomstens udsendelse dog senest 1. september 2011.

15. Lønfrigivelse

De generelle lønstigninger frigives, når KL og Sundhedskartellet har meddelt godkendelse af forliget og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

> *Bemærkning:*
> *Sundhedskartellet giver en samlet tilbagemelding på Sundhedskartellets og Sundhedskartellets medlemsorganisationers stillingtagen til både KL/Sundhedskartellet-forliget og forlig på de enkelte organisationsområder.*
>
> *KL giver en samlet tilbagemelding på KL's stillingtagen til både KL/Sundhedskartellet-forliget og forlig på de enkelte organisationsområder. KL tager forbehold for at udsætte sin endelige stillingtagen til forliget indtil der er mulighed for at få et overblik over i hvilket omfang, der er tilslutning til forliget på arbejdstagerside.*

Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

16. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som bilag 16.1 vedrørende det samlede forlig. og bilag 16.2 vedrørende omkostningerne til forbedringer til organisationerne

17. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ og -aftale med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

-------- o 0 o --------

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med forhandlingerne om nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om, at der i forbindelse med gennemskrivning og færdigredigering af aftaler m.v. kan foretages ordensmæssige ændringer m.v.

Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse. Efter afslutning af overenskomstforhandlingerne udarbejder parterne en tidsplan for redigering og udsendelse af aftalerne.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomst og aftale sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomst og aftale.

København den 28. februar 2011

For KL

For Sundhedskartellet

For Dansk Sygeplejeråd

For Kost & Ernæringsforbundet

For Ergoterapeutforeningen

For Danske Fysioterapeuter

For Dansk Tandplejerforening

Bilag 1.2 til KL/SHK-forlig 2011

Reguleringsordning

Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2011 – 31. marts 2013

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen
Danmarks Statistiks lønindeks for den private henholdsvis den kommunale sektor.

Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks
Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik, skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er), efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "r" genberegnes.

2. I de efterfølgende perioder indgår den korrekte udmøntning som korrektion af de anvendte kommunale lønudviklinger i perioderne. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "r" anvendes i beregningerne af "l", "m", "n" og "o".

3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige "r" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.

4. I de efterfølgende perioder indgår den beregnede udmøntning (r) før korrektionen i beregningerne af "l", "m", "n" og "o". Det vil sige "r" før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som "r" pr. 1/10.

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger
Hvis procenten til anvendelse "r" er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

I 3-partaftalerne fra juni 2007 indgår, at virkninger på reguleringsordningen i medfør af seniorordninger og voksenelevløn skal neutraliseres. Grundlaget for opgørelsen udarbejdes

af FLD. FLD har opgjort, at neutraliseringen vil være netto 0 fra og med udmøntningen fra reguleringsordningen 1. januar 2012.

Forhøjes ATP-bidraget udover de af parterne aftalte forhøjelser, foretages et fradrag i nærmeste følgende udmøntning fra reguleringsordningen "r". Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

De indsatte talværdier på de følgende sider, er de kendte ved forligsindgåelsen.

Reguleringsordningen pr. 1. januar 2012

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra

maj 2009 til maj 2010:	2,2 pct.
august 2009 til august 2010:	2,3 pct.
november 2009 til november 2010:	c pct.
februar 2010 til februar 2011:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2009 til maj 2010:	2,9 pct.
august 2009 til august 2010:	2,4 pct.
november 2009 til november 2010:	1,5 pct.
februar 2010 til februar 2011:	h pct.

Stigning, private sektor:	(2,2 + 2,3 + c + d)/4	i pct.

Korrigeret stigning, kommunale sektor:

maj 2009 til maj 2010:	2,9 - (0,40*) + (-0,32) + 0,01**) pct.	2,81 pct.
august 2009 til august 2010:	2,4 - (0,40*) + (-0,32) + (-0,01**)) pct.	2,33 pct.
november 2009 til november 2010:	1,5 - (-0,32) pct.	1,82 pct.
februar 2010 til februar 2011:	h - (-0,32) pct.	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor	(2,81 + 2,33 + 1,82 + o)/4	j pct.
Forskel i lønudvikling:	i - j	p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2010 til og med oktober 2011:

p * 100/(100 + (Indeks(kom.)2011k1/120,8 – 1) * 100 * 1,5 + s) q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer[1] pr. 1. oktober 2011.

Til anvendelse pr. 1. januar 2012	q * 0,8	r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra reguleringsordningen.

*) beregnet som udmøntningen fra reguleringsordningen 1. oktober 2009 på 0,48 pct. fratrukket korrektionen på 0,08 pct.point som følge af rettet lønindeks fra Danmarks Statistik efter udmøntningen var foretaget i 2009.

**) 3-partkorrektion for voksenelevlønnen den kommunale sektor opgjort af FLD.

[1] Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2012

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra

maj 2010 til maj 2011:	a pct.
august 2010 til august 2011:	b pct.
november 2010 til november 2011:	c pct.
februar 2011 til februar 2012:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor

fra maj 2010 til maj 2011:	e pct.
august 2010 til august 2011:	f pct.
november 2010 til november 2011:	g pct.
februar 2011 til februar 2012:	h pct.

Stigning, private sektor:	(a + b + c + d)/4	i pct.

Korrigeret stigning, kommunale sektor:

fra maj 2010 til maj 2011:	e - (-1,15*) pct.	l pct.
august 2010 til august 2011:	f - (-1,15*) pct.	m pct.
november 2010 til november 2011:	g - ((-1,15*) pct.	n pct.
februar 2011 til februar 2012:	h - ((-1,15*) + r pr. 1/1 2012) pct.	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor	(1 + m + n + o)/4	j pct.

Forskel i lønudvikling:	i - j	p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2011 til og med oktober 2012:

P * 100/(100 + (Indeks(kom.)2012k1/Indeks(kom.)2011k1 – 1) * 100 * 1,5 + s) q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer[2] pr. 1. oktober 2012.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2012:	q * 0,8	r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra reguleringsordningen.

*) beregnet som udmøntningen pr. 1/4 2011 før korrektion med 0,08 dvs. -1,23 + 0,08 pct.

[2] Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 1.4 til KL/SHK-forlig 2011

Fritvalg – løn/pension, overenskomstansatte

For månedslønnede pensionsberettigede ansatte, indføres der frit valg mellem løn og pension svarende til 0,34% i forhøjelse af pensionsbidragssatsen.

Fritvalgstillægget er en særlig løndel, det indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling. Særydelser indgår ikke i beregningsgrundlaget for frit valg, dette gælder selv om særydelser er pensionsgivende (med 2%).

Som en ny bestemmelse i overenskomsterne indsættes:

[O.11]§ X. Frit valg (gældende fra den 1. januar 2012)
Stk. 1
Den enkelte ansatte, som er månedslønnet og omfattet af en pensionsordning, kan vælge mellem følgende:

1. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen med 0,34 %.
2. Et fritvalgstillæg svarende til pensionsforhøjelsen, jf. punkt 1. Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Stk. 2
Ansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker ekstra pensionsbidrag eller fritvalgstillæg.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Bemærkning:
Ansatte, som opnår pensionsret på et senere tidspunkt, og dermed bliver berettiget til frit valg, skal også give skriftlig besked.

Stk. 3
Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Stk. 4
Ansatte, som ønsker at tilkendegive et valg, eller senere ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkommende 1. januar.**[O.11]**

Pensionsbestemmelsen tilrettes i overensstemmelse med ovenstående.

Fritvalg – løn/pension, tjenestemandsansatte

I et bilag for tjenestemandsansatte grupper på Sundhedskartellets område indføres et tillæg svarende til 0,34% af følgende løndele: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende tillæg.

Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf. Tillægget indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling. Særydelser indgår ikke i beregningsgrundlaget for frit valg, dette gælder selv om særydelser er pensionsgivende (med 2%).

Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.

Som ny bestemmelse indsættes følgende:

[O.11] § X. Frit valg (gældende fra den 1. januar 2012)

Stk. 1
Med virkning fra 1. januar 2012 ydes et tillæg til den enkelte tjenestemand svarende til 0,34 % af følgende løndele: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende tillæg.

Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.

Stk. 2
Tjenestemanden kan vælge at indbetale tillægget efter stk. 1 til en supplerende pensionsordning, jf. § Y.

Stk. 3
Ansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker fritvalgstillæg eller ekstra pensionsbidrag.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

Stk. 4
Ansatte, som ønsker at tilkendegive et valg, eller senere ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkommende 1. januar.**[O.11]**

[O.11]§ Y. Supplerende pension

Stk. 1

Såfremt der oprettes en supplerende pensionsordning oprettes denne i PKA.

Stk. 2

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

Bemærkning:
Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.72.

Stk. 3

For pensionsgivende tillæg indbetales der supplerende pension. Pensionsbidraget udgør x,x %. (denne procentsats skal være den samme som de ok-ansatte har før pensionsprocenten forhøjes ved O.11).

Stk. 4

(Nyt stk. om frivillig pensionsindbetaling, jf. SHK forligets pkt. 4.3 – tekst redigeres i redigeringsfasen).**[O.11]**

Bilag 2.1. til KL/SHK-forlig 2011

Ændringerne træder i kraft d. 1. april 2011.

Strategisk drøftelse og fastlæggelse af strategiplan og hovedudvalgets opgaver

1. § 9 i MED-rammeaftalen ændres til nedenstående

§ 9. Hovedudvalgets opgaver

Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 2. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.

Stk. 3. Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag X.

Stk. 4. Hovedudvalget mødes – normalt en gang om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Stk. 5. Strategisk drøftelse
Hovedudvalget skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Bemærkning:
Inspiration til indsatsområder og opgaver kan bl.a. hentes i de generelle (ramme)aftaler.

Stk. 6. Fastlæggelse af strategiplan
Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.

Bemærkning:
Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til hovedudvalgets opgaver, jf. stk. 1-4.

Hovedudvalget kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1- 4 indgå i strategiplanen. Hovedudvalget kan i øvrigt hente inspiration i de generelle (ramme)aftaler.

Der kan endvidere være andre opgaver aftalt i den lokale MED-aftale, som det kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Som en del af strategiplanen kan hovedudvalget f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

Stk. 7. Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

Bemærkning:
Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

Stk. 8. Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og Sundhedskartellet om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

Bilag X. Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i hht. generelle (ramme)aftaler

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver:

A. Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2.
B. I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5.
C. Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4.
D. Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9 og bilag 9 til MED-rammeaftalen.
E. Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget. jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 10 og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane.
F. Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer (for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen) med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår, jf. Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
G. Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted, jf. Rammeaftale om socialt kapitel §3. I Rammeaftale om socialt kapitel § 3 stk. 1 udgår "årligt".
H. Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 2.
I. Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1.

Ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

2. Endvidere ændres nedenstående bestemmelser som følger:

- Bemærkningen i Rammeaftale om seniorpolitik til § 3, stk. 2 ændres til: Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder, Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal § 3, stk. 4 ændres til: Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Kommunen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte fx hele kommunen, en forvaltningsgren eller samtlige plejehjem i kommunen.

- Aftale om integrations- og oplæringsstillinger § 4, stk. 1 ændres til: Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer.

- Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 1 ændres til: Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.

- Punkt 2, de to første afsnit i Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (tr-vilkårsprotokollatet) ændres til:

  Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r).

  > *Bemærkning:*
  > *Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.*
  >
  > *Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).*

- Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen§ 4, stk. 2 ændres til:

  Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet.

Bemærkning:
Drøftelserne kan fx finde sted i forbindelse med drøftelser af APV, trivselsmålinger eller sygefraværsstatistikker.

- I aftalen om lokal løndannelse § 5 stk. 1 bortfalder bestemmelsen om lønpolitisk drøftelse (Kommunen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg)

- § 6 i Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov bortfalder.

Ændringerne under pkt. 2 medfører konsekvensrettelser i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse med tilhørende MED-håndbog.

3. I øvrigt ændres følgende:

- § 7, stk. 8 i MED-rammeaftalen bortfalder.
- § 8, stk. 4 i MED-rammeaftalen bortfalder.
- Den nuværende § 8, stk. 8 i MED-rammeaftalen ændres til: Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag X, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.
- § 16, stk. 9 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg bortfalder.
- § 17, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg bortfalder.

Procedureretningslinjer, § 8, stk. 3

§ 8, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse med tilhørende vejledning i MED-håndbogen ændres til følgende:

§8 stk. 3:
Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. *Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,*
2. *større rationaliserings- og omstillingsprojekter og*
3. *kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.*

Procedureretningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Der kan i øvrigt aftales procedureretningslinjer om andre emner.

Opmærksomheden henledes på, at der i stedet for 3 særskilte procedureretningslinjer kan indgås ét samlet sæt af retningslinjer indeholdende en beskrivelse af proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Et sådan sæt af retningslinjer kan skabe grundlag for en sammenhængende planlægning af hvornår og hvordan emnerne drøftes i MED-systemet.

Fokus på tvisteløsning ved information og drøftelse

1. Til § 21, stk.1 i MED-rammeaftalen indsættes følgende bemærkning:

Bemærkning:
Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

2. Der indsættes en ny supplerende bemærkningstekst til § 21, stk. 3 i MED-rammeaftalen:

Bemærkning:
Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i MED-udvalget indsendes til hovedudvalget, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen

Såfremt sagen ikke kan bilægges i hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i hovedudvalget".

Parallelle ændringer foretages i § 29, stk. 1 hhv. stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter ved arbejdsmangel

MED-rammeaftalens § 18, stk. 4 andet led og TR/SU-aftalens § 12, stk. 4 pkt. 2 ændres til:
Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation, jf. lov om arbejdsmiljø.

Bemærkning:
Eksempelvis bidrag til planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og til udarbejdelse af APV og påvirkning af den enkeltes adfærd til fremme af egen og andres sikkerhed og sundhed.

Parterne skal derfor henlede opmærksomheden på, at varetagelsen af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.

Tilkendegivelse vedr. efteruddannelse for TR

Følgende tekst indsættes i TR-vilkårsprotokollatet:

Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres.

Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

Implementering af direktivet om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren

Der nedsættes i overenskomstperioden en arbejdsgruppe med henblik på, at parterne kan søge at aftaleimplementere direktiv af 10. maj 2010 om iværksættelse af rammeaftalen om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren.

Implementering af ændringer i arbejdsmiljøloven (samarbejde om sikkerhed og sundhed)

1. Med henblik på at påse, at lokale MED-aftaler for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til arbejdsmiljølovens betingelser med hensyn til organisering af arbejdsmiljøarbejdet, gennemgår de centrale parter i fællesskab de lokale MED-aftaler.

   I Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. ændres den sidste sætning som følge heraf til:
   Når aftalen er indgået, sendes kopi til de centrale parter

2. Finder de centrale parter, at en lokal MED-aftale ikke lever op til de nævnte betingelser jf. punkt 1, vejleder de centrale parter i fællesskab de lokale parter om, hvorledes de kan opfylde betingelserne, jf. § 22, stk. 1 i MED-rammeaftalen.

3. Såfremt de lokale parter ikke inden en fastsat tidsfrist efter vejledningen jf. punkt 2 ændrer den lokale aftale, så bestemmelserne vedr. arbejdsmiljøarbejdets organisering er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens betingelser, indskærper de centrale parter deres vejledning af de lokale parter med henblik på at klargøre mulige konsekvenser af en fortsat manglende opfyldelse af arbejdsmiljølovens betingelser.

4. Uenighed mellem de centrale parter om hvorvidt den lokale aftale overholder bestemmelserne vedr. arbejdsmiljøarbejdets organisering løses ved en voldgift i hht. § 23 i MED-rammeaftalen.

5. I § 22, stk. 2 i MED-rammeaftalen præciseres, at også den ene af parterne i hovedudvalget kan forelægge en sag vedr. brud på den lokale aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøarbejdets organisering for de centrale parter.

Parterne forudsætter, at arbejdsmiljølovens betingelser med hensyn til organisering af arbejdsmiljøarbejdet hermed opfylder lovens forudsætninger for parternes håndhævelse.

Der er desuden enighed om, at der nedsættes en arbejdsgruppe med henblik på, at parterne implementerer ændringer i arbejdsmiljøloven (samarbejde om sikkerhed og sundhed) i MED-rammeaftalen. Det redaktionelle arbejde igangsættes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning, og parterne bestræber sig på, at arbejdet med MED-rammeaftalen og MED-håndbogen kan færdiggøres inden udgangen af juni 2011.

Bilag 2.2.d. til KL/SHK-forlig 2011

Forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål

1. Udover ovennævnte bidrag til AKUT-fonden forøges AKUT-bidraget i hvert af overenskomstårene 2011 og 2012 med 1 øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje. Optællingsperioden er 1. januar – 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

   Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1. juli i det pågældende år.

   Omkostningerne ved beregning af puljen samt oprettelsen og drift af puljen afholdes af den enkelte kommune.

2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste SU-MED-organ.

3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:

   a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
   b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
   c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
   d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter

4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.

5. Senest den 1. maj 2013 skal de lokale parter i hver kommune indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de i det foregående overenskomstår modtagne midler, jf. punkt 1. I regnskabet skal der redegøres for følgende:

   - Lokale AKUT-midler afsat i kommunen i perioden 1. april 2011 - 31.marts 2013
   - Forbrug af AKUT-midler
   - Uforbrugte AKUT-midler pr. 31. marts 2013

6. Regnskabet, jf. punkt 5 og 6, underskrives af formanden og næstformanden i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.
7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2013, jf. det lokale regnskab i hht. punkt 6, indbetales til AKUT-fonden pr. 1. maj 2013.

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK- og UTF-midler mv. i Københavns og Frederiksberg kommuner i overensstemmelse hermed.

Bilag 3.1. til KL/SHK-forlig 2011

Videreførelse af seniordage

Med virkning fra 1. januar 2012 videreføres de ved O.08 aftalte seniordage, jf. protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer pkt. 3. Der foretages dog følgende ændringer:

1) Timelønnede udgår af ordningen.

2) Der foretages en ændring af beregningsgrundlaget til pensionsgivende løn i tilfælde af, at seniordagene skal udbetales enten fordi medarbejderen har valgt seniorbonus i stedet for seniordage eller fordi medarbejderen fratræder uden at have afholdt sine seniordage. I disse tilfælde fastsættes værdien af en seniordag til 0,47 % af den pensionsgivende årsløn.

3) En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension skal give arbejdsgiveren besked herom senest d. 1. oktober året forinden retten opnås, jf. protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer pkt. 3 C. Såfremt den ansatte på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

Ved O.08 aftalte parterne, at indførelse af seniordage i perioden 2009 – 2011 medførte en årlig merudgift på 0,01 % udover trepartsmidlerne. De 0,01 % er varige og finansierer et antal seniordage efter 2011. Omkostningerne ved videreførelse af seniordage efter 2011 er herefter opgjort til en årlig merudgift på 0,07 %.

Øvrige seniorpolitiske initiativer

A: Følgende tekst indsættes som supplement til indledningen til kapitel 2 i rammeaftale om seniorpolitik:

For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

B: Rammeaftalens § 13, stk. 1 om pensionsforbedring til tjenestemænd ændres til følgende:

Når en tjenestemand, der er fyldt 60 år fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned hvori den pågældende fylder 70 år.

Der er enighed om i forbindelse med redigering af rammeaftalen at indarbejde bestemmelser om seniordage.

Rammeaftale om åremålsansættelse

KL

Sundhedskartellet

§ 2. Åremålsstillingen

Stk. 1. (uændret)

Stk. 2. Åremålstillægget fastsættes ved aftale med den forhandlingsberettigede organisation. Ved uansøgt afsked er hovedreglen, at vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation, jf. § 9, stk. 5, eller § 13, stk. 4. I forbindelse med åremålsaftalens indgåelse kan det dog aftales, at vilkårene ved uansøgt afsked i stedet fastsættes efter § 9, stk. 6, eller § 13, stk. 5.

Stk. 3-4. (uændret)

§ 9 Afskedigelse

Stk. 1 -4. (uændret)

Stk. 5. I andre tilfælde end de, der er nævnt i stk. 3 og 4 kan uansøgt afsked i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 6. Hvis det er aftalt ved åremålsaftalens indgåelse, jf. § 2, stk. 2, kan uansøgt afsked i andre tilfælde end de, der er nævnt i stk. 3 og stk. 4 ske med et opsigelsesvarsel på 3 måneder.
I forbindelse med afskedigelse efter stk. 6 ydes et fratrædelsesbeløb, der udgør:

Resterende åremålsperiode efter udløb af opsigelsesvarsel	**Fratrædelsesbeløb**
1 – 12 måneder	Kontraktopfyldelse inkl. fuldt fratrædelsesbeløb i.h.t. åremålskontrakten
13-24 måneder	16 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
25-36 måneder	18 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
37-48 måneder	21 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
49-60 måneder	23 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår

Bemærkning:

Hvis afsked sker i en forlængelsesperiode, gælder ovennævnte regler, idet allerede udbetalt fratrædelsesbeløb fratrækkes, dog maksimalt med et beløb svarende til 1 måneds løn for hvert fuldført åremålsår.

§ 13 Afskedigelse.

Stk. 1-3. (uændret)

Stk. 4. I andre tilfælde end de, der er nævnt i stk. 2 og 3, kan en åremålsansat kun opsiges, hvis der indgås aftale om vilkårene for opsigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 5. Hvis det er aftalt ved åremålsaftalens indgåelse, jf. § 2, stk. 2, kan uansøgt afsked i andre tilfælde end de, der er nævnt i stk. 2 og 3 ske med opsigelsesvarsel efter funktionærlovens bestemmelser, jf. FUL § 2, stk. 2 og 3.

I forbindelse med afskedigelse efter stk. 5 ydes et fratrædelsesbeløb, der udgør:

Resterende åremålsperiode efter udløb af opsigelsesvarsel	**Fratrædelsesbeløb**
1 – 12 måneder	Kontraktopfyldelse inkl. fuldt fratrædelsesbeløb i.h.t. åremålskontrakten
13-24 måneder	16 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
25-36 måneder	18 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
37-48 måneder	21 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
49-60 måneder	23 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår

Bemærkning:

Hvis afsked sker i en forlængelsesperiode, gælder ovennævnte regler, idet allerede udbetalt fratrædelsesbeløb fratrækkes, dog maksimalt med et beløb svarende til 1 måneds løn for hvert fuldført åremålsår.

Bilag 4.4.a. til KL/SHK-forlig 2011

Aftale om førtidsfradrag

§ **1.** Når en tjenestemand i henhold til pensionsregulativets §3/ 3a anmoder om afsked med alderspension, inden den pågældende har nået folkepensionsalderen, nedsættes egenpensionen med følgende fradrag for førtidspensionering.

Fratræden antal år efter tidligst mulig fratrædelsesår	Fradrag
Under 1 år	17 pct.
Fra 1 indtil 2 år	14 pct.
Fra 2 indtil 3 år	6 pct.
Fra 3 indtil 4 år	5 pct.
Fra 4 indtil 5 år	4 pct.
Fra 5 indtil 6 år	3 pct.
Fra 6 indtil 7 år	1 pct.

Stk. 2. Ved fratræden mindre end 2 år efter den tidligst mulige fratrædelsesalder, jf. stk. 1, foretages der et yderligere fradrag, der svarer til halvdelen af tillægget efter pensionsregulativets § 6, stk. 3, jf. dog stk. 4. Dette fradrag falder væk, når tjenestemanden når folkepensionsalderen.

§ **2.** Aftalen har virkning for tjenestemænd, der fratræder den 1. januar 2019 eller senere. For tjenestemænd, der fratræder inden den 1. januar 2019, finder de hidtidige regler anvendelse.

Stk. 2. Aftale af 25. august 1999 om førtidspensionsfradrag ophæves.

Stk. 3. Aftalen optages til revision, hvis bestemmelserne om efterløn i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. ophæves eller væsentligt ændres.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013.

Bilag 4.4.b. - til KL/SHK-forlig 2011

Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder

§ **1.** Tjenestemænd, der er i tjeneste efter det tidspunkt, hvor de har optjent 37 års pensionsalder, har ret til et engangsbeløb ved pensionering.

Stk. 2. Ved opgørelsen af de 37 års pensionsalder indgår forhøjelse af pensionsalderen efter tjenestemandspensionsregulativets §§ 4, stk. 2, 4 a og 4 b.

§ **2.** Optjening af engangsbeløbet sker for hvert kvartals tjeneste, efter tjenestemanden har optjent 37 års pensionsalder.

§ **3.** Engangsbeløbet udgør 15 pct. af den pensionsgivende løn på det løntrin, som tjenestemandens pension bliver beregnet af, med de satser, der gælder på pensionstidspunktet.

§ **4.** Ved død udbetales optjent engangsbeløb til boet.

§ **5.** Aftalen har virkning for tjenestemænd, der har optjent 37 års pensionsalder, jf. § 1, den 1. januar 2019 eller senere.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

KL Sundhedskartellet

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v.

Bilag A:	Principper for økonomi, styring, administration og anvendelse
Bilag B:	Oversigt over konkret aftalte fælles projekter
Bilag C:	Fælles drift af hjemmesiden Personaleweb
Bilag D:	Råd og udvalg

§ 1. Aftaleparter

Aftalen gælder mellem KL og Sundhedskartellet (SHK).

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke den samlede indsats og koordinering af udviklingen på det personalepolitiske område, herunder omstilling, kompetenceudvikling samt øvrig efter- og videreuddannelse, medindflydelse og medbestemmelse, samt udvikling af overenskomster og aftaler.

§ 3. Økonomi og styring, formidling m.v.

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af Sundhedskartellets lønsum på det kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Det fælles grundlag for økonomi samt principper for styring og administration af aktiviteterne i denne aftale fremgår i øvrigt af bilag A-1 og bilag A-2.

Bl.a. med henblik på en bredt dækkende formidling har parterne udviklet Personaleweb. I alle tilfælde, hvor målgruppen er kommuner, tillidsrepræsentanter, personaleorganisationer m.fl., omtales beskrivelse af et projekt og dets resultater på Personaleweb. Der kan ikke anvendes midler til finansiering af selvstændige hjemmesider, der alene er rettet mod enkeltprojekter.

De relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne har ansvaret for, at det relevante materiale lægges ind på Personaleweb.

Herudover afhænger formidlingen af, om der er tale om udadrettede projekter til en bred målgruppe, eller om der er tale om projekter, der primært er rettet mod de centrale parter.

Nærmere regler for evaluering og formidling kan aftales i de respektive styrende organer.

§ 4. Større personalepolitisk aktivitet

I fald KL og KTO beslutter at gennemføre en større personalepolitisk aktivitet eller et dertil svarende arrangement i overenskomstperioden, tilbydes Sundhedskartellet at deltage.

På Sundhedskartellets område bidrages der til dette arrangement med finansiering i henhold til bilag A-2.

Hvis aktiviteten ikke finder sted, overføres midlerne til §9.

§ 5. Særlig indsats i perioden

Parterne er enige om at afsætte midler til projektideer, der opstår i perioden. Parterne kan fx beslutte, at parterne skal deltage i samarbejdsprojekter eller at parterne ønsker at sætte fokus på et emne eller område i løbet af overenskomstperioden fx arbejdskraftudfordring.

§ 6. Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En oplistning af de aftalte projekter samt en kort beskrivelse af de enkelte projekter fremgår af bilag C. Af bilag A-1 fremgår det, hvilke krav en projektbeskrivelse skal opfylde. Det skal bl.a. fremgå, hvordan det er organiseret, hvordan projektet formidles samt et budget for projektet.

Koordinatorerne har bl.a. til opgave at fastlægge nærmere retningslinjer vedr. anvendelsen af de afsatte puljemidler, at godkende nye projektbeskrivelser og at følge allerede besluttede projekter inden for området. Evt. uenigheder afgøres af aftaleparterne.

De enkelte projekter delagtiggør i fornødent omfang de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

§ 7. Personaleweb

Formålet med Personaleweb er at optimere indsatsen i forhold til de fælles formidlingsaktiviteter

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, bestående af repræsentanter fra KL, RLTN, KTO og Sundhedskartellet.

Repræsentanter fra sekretariaterne forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

Parterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Det er de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne, der har ansvaret for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden i henhold til § 3, og at oplysninger og materiale til enhver tid er ajourført.

Af bilag D fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden herunder et udviklingsprojekt i overenskomstperioden.

De afsatte midler til den fælles hjemmeside fremgår af bilag A-2.

§ 8. Råd og udvalg

Administrationen af de afsatte midler varetages af sekretariaterne hos KL, RLTN, KTO og Sundhedskartellet.

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder, at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det offentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov. Udvalgenes opgaver indebærer bl.a. lovbestemte drifts-, kvalitetssikrings- og udviklingsopgaver. Parterne har dermed bl.a. indflydelse på indholdet af grunduddannelserne, AMU-uddannelserne og på hvilke skoler og centre, der godkendes som uddannelsesinstitution.

Af bilag E fremgår hvilke opgaver, der ydes tilskud til.

De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag A-2.

§ 9. Pulje til formål, der ikke på forhånd er disponeret

Restmidler fra omstillingsmidler, der er afsat i tidligere overenskomstperioder, udgør et reservebeløb til initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer eller til andre fælles formål, der opstår behov for at iværksætte i overenskomstperioden.

Anvendelsen af de afsatte midler aftales mellem KL og Sundhedskartellet.

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse.

Denne aftale har virkning fra 1. april 2011 og kan opsiges i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Aftalen kan uden opsigelse optages til drøftelse med henblik på justeringer i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

København, den

For KL

For Sundhedskartellet

Bilag A-1

Principper for økonomi, styring, administration og anvendelse af de afsatte midler

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af lønsummen på det kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. På de i §§ 7 og 8 beskrevne områder, bidrager KL og RLTN i forhold til deres lønsummer. Den samlede fordeling fremgår af bilag A-2.

Der afsættes centrale sekretariatsbidrag i overensstemmelse med bilag A-2. Halvdelen af bidragene ydes til Sundhedskartellet og halvdelen til KL.

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., der etableres i samarbejde mellem KL og Sundhedskartellet:

- **For at en aktivitet kan gennemføres skal der være enighed mellem parterne, såvel centralt som lokalt**

Enigheden mellem parterne skal omfatte hele aktivitetsforløbet, herunder planlægning, budgettering, gennemførelse og evaluering.

I alle styringsorganer skal være minimum en lønmodtager og en arbejdsgiverrepræsentant.

- **Kommunal medfinansiering af projekter indenfor § 5**

Der skal være en kommunal medfinansiering, når det vurderes, at den pågældende kommune har en væsentlig egeninteresse i projektets gennemførelse.

Hovedprincippet herfor er, at der af de personalepolitiske puljemidler ydes 50 % finansiering af projekternes direkte omkostninger (f.eks. konsulentbistand, rejse- og opholdsudgifter). Kommunerne medfinansierer herefter de resterende 50 % af omkostningerne.

Kommunerne afholder selv omkostninger til frikøb af medarbejdere, vikarudgifter mv.

- **Krav vedr. de afsatte puljemidler**

Puljemidler kan ikke anvendes til egentlige kommunale lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at man vælger at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.

Puljemidlerne kan ikke anvendes til indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige softwareindkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli.

De afsatte puljemidler skal holdes isoleret på særskilte konti. Renteindtægten tilfalder det pågældende overordnede formål, med mindre andet aftales mellem parterne.

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse for hvert af de overordnede områder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

- **Projektledelse - udpegning og opgaver**

Til hvert projekt udpeges en projektledelse. I overensstemmelse med princippet om, at der i alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter, sammensættes projektledelsen af en arbejdsgiver- og en lønmodtagerrepræsentant.

Projektledelsen er bl.a. ansvarlig for den nødvendige koordinering i projektet, at projektet gennemføres i overensstemmelse med projektbeskrivelsen, at de midler, der stilles til rådighed for projektet, anvendes som forudsat, at målsætningerne bliver nået, at aktivitetsplanerne overholdes, at der som resultat af projektet leveres de beskrevne produkter, at der aflægges regnskab for projektet og at projektet evalueres.

Det er styregruppen, der træffer beslutning om udvælgelse af kommuner/arbejdspladser efter indstilling fra projektledelsen. Styregruppen træffer desuden afgørelse i tilfælde af uenighed hos projektledelsen og træffer afgørelse i tilfælde af forslag om ændringer i de projekter, styregruppen har godkendt.

Nærmere regler for projektlederopgaven kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Krav til projektbeskrivelser**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et personalepolitisk projekt/aktivitet i øvrigt kan igangsættes, skal der udarbejdes en klar beskrivelse af projektet/aktiviteten. Alle projektbeskrivelser skal indeholde visse grundoplysninger, og det betyder, at en projektbeskrivelse skal indeholde følgende elementer:

- projektets titel og baggrund
- projektets formål og succeskriterier
- projektets målgruppe/deltagergruppe
- beskrivelse af styringen og organiseringen af projektet
- projektlængde (tidsplan)
- økonomien i projektet (budget)
- hvordan projektet i overordnede træk tænkes gennemført
- hvordan projektets resultater tænkes formidlet
- evaluering af projektet

Af hver enkelt projektbeskrivelse skal fremgå, om der skal anvendes konsulentbistand. Det skal endvidere fremgå, om konsulentbistanden skal være ekstern, eller om der anvendes partskonsulenter.

Nærmere regler for projektbeskrivelser kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Formidling til målgruppen og evaluering af projekterne**

I alle aktiviteter med ekstern målgruppe skal indgå formidlingsmæssige overvejelser om, hvordan aktiviteten bedst formidles til målgruppen. Projektledere opfordres til at afklare formidlingsstrategi, produkt- og kommunikationsform.

Alle aktiviteter skal evalueres, og der skal foregå en formidling af erfaringerne fra projekterne.

I henhold til § 3 har de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne ansvaret for, at det relevante materiale lægges ind på Personaleweb.

Herudover afhænger formidlingen af om der er tale om udadrettede projekter til en bred målgruppe, eller om der er tale om projekter, der primært er rettet mod de centrale parter.

Nærmere regler for evaluering og formidling kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Principper for projektledelses- og konsulenthonorering**

I projekter, hvor parterne bidrager med projektledere, fortsætter hidtidig praksis. Udgangspunktet er, at arbejdsopgaver og honorering fordeles ligeligt mellem parterne, men der kan konkret mellem projektlederne aftales en anden fordeling, forudsat at arbejdsopgaver og honorering følges ad.

I personalepolitiske udviklingsprojekter m.v. kan der anvendes konsulenter; såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (= ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal af projektbeskrivelsen fremgå, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens økonomiafsnit.

- **AUA-koordinatorer og sekretariatsbetjening**

En repræsentant fra hhv. KL og Sundhedskartellet er overordnede koordinatorer for AUA-aftalen. Koordinatorerne har overordnet sekretariatsansvar for den samlede AUA-aftale, og forestår koordinationen mellem aktivitetsområderne i aftalen. Koordinatorerne agerer endvidere som repræsentanter for parterne ift. godkendelse af projektbeskrivelser mv. iht. § 6.

Bilag A-2

Økonomibilag

Sundhedskartellet

Årlig pulje til Udviklingsmæssige Aktiviteter, v. O.11

Fordeling og beregning af midler

Beregning iht. SBG11, version xx pr. 15. februar 2011

1. Økonomisk ramme (opgjort i 1.000 kr.)

Lønsum på KL's område i alt pr. 1.4.2011:	167.636.660
Heraf SHK-området	9.827.769

I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på SHK-området (0,031% af lønsummen) pr. år : 3,046 mio. kr.

2. Fordeling af midler

De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer på fællesfinansierede områder.

Fordelingen til de enkelte formål af det årlige beløb sker således:

§	Aktivitet	Midler pr. overenskomstår
§ 4	Personalepolitisk Messe	170.400
§ 5	Særlige indsatsområder	500.000
§ 6	Overenskomstprojekter	1.000.000
§ 7	Personaleweb	72.134
§ 10	Råd & udvalg	583.076
§ 12	Bufferpulje og overførte midler[1)]	288.610
	Centrale sekretariatsaktiviteter	432.388
I alt personalepolitiske midler (kr.)		**3.046.608**

[1)] Af overførte midler fra tidligere perioder overføres opgjorte restmidler.

Der tages forbehold for, at der indgås et samlet forlig mellem KL og SHK og at der er opnået enighed om nedenstående projekter mellem KL og SHK ved O.11.

Bilag B

Oversigt over konkret aftalte fælles projekter

KL og Sundhedskartellet er enige om i perioden i fællesskab at gennemføre følgende:

Andre projekter:

- Kliniske retningslinjer
- Ligestilling – det kønsopdelte arbejdsmarked

Overenskomstrelaterede projekter:

- MED-håndbog
- Projekt om lokal lønstatistik
- Fremtidens behov for arbejdskraft
- Samme arbejdstid på samme arbejdsplads
- Gennemgang af den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Bilag C

Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.personaleweb.dk

Hjemmesiden www.personaleweb.dk er en portalhjemmeside, der fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter.

Formål

Formålet med hjemmesiden er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan

- formidle inspiration og redskaber til udvikling af den kommunale personalepolitik m.v.,
- formidle erfaringer m.v. fra parternes fælles aktiviteter,
- formidle decentrale projekter m.v.,
- skabe debat om personalepolitiske emner og
- medvirke til at synliggøre og formidle de partsetablerede samarbejder om projekter, uddannelse, PUF-uddannelser mv.

Målgruppe

Målgruppen for portal-hjemmesiden er de kommunale ledere og medarbejderrepræsentanter samt organisationsrepræsentanter, politikere og andre, der arbejder med eller interesserer sig for personalepolitiske emner eller de områder, der i øvrigt dækkes af hjemmesiden.

Indhold

Hjemmesiden indeholder bl.a. en database over projekter og udsendte publikationer, en beskrivelse af kommende aktiviteter, nyhedsservice samt links til andre relevante hjemmesider.

Udvikling af hjemmesiden

Parterne er enige om, at personaleweb skal moderniseres således, at formidling af parternes aktiviteter i højere grad baseres på imødekommelse af målgruppernes behov og fremstår mere nutidig i relation til funktionaliteten, design mv. Styregruppen for personaleweb er ansvarlig for at gennemføre et udviklingsprojekt herom i overenskomstperioden. Udviklingsprojektet finansieres af uforbrugte midler afsat til personaleweb ved tidligere overenskomstfornyelser.

Bilag D

Råd og udvalg

Parterne er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

Sekretariat for Erhvervsrettede Serviceuddannelser (SEVU)

- Fagligt udvalg for ernæringsassistentuddannelsen (FUE)

Det er forudsat, at parterne fortsat er repræsenteret i ovenstående.

Såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal udtræde af et råd/udvalg, eller såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal være repræsenteret i et nyt råd/udvalg, fremsættes forslag herom over for de øvrige parter.

Bilag 5.2. til KL/ Sundhedskartellet forlig 2011

Projektskitse: Ligestilling – det kønsopdelte arbejdsmarked

Baggrund for projektet

En af Lønkommissionens mange konklusioner handler om hvilke faktorer, der påvirker og medvirker til at opretholde det kønsopdelte arbejdsmarked.

Lønkommissionen opererer med tre typer af kønsarbejdsdeling. Den horisontale, den vertikale og den glidende. Den **horisontale** handler om, at mænd og kvinder befinder sig i forskellige brancher, sektorer og fag. Den **vertikale** kønsarbejdsdeling betyder, at mænd og kvinder fordeler sig forskelligt på basis- og lederjobs, mens den **glidende** henviser til, at mænd og kvinder ansat i samme jobtype på en arbejdsplads, fordeler sig helt af sig selv sådan, at kvinderne overvejende varetager bestemte funktioner, mens mænd varetager nogle andre. (Lønkommissionen, bind 1, s. 253).

Den glidende kønsarbejdsdeling er særegen for den enkelte sektor og arbejdsplads og derfor er det interessant at undersøge nærmere i forhold til en specifik medarbejdergruppe, branche, arbejdspladstype eller lignende.

Projektskitse

Sundhedskartellet og KL vil i perioden gennemføre et projekt om de forventninger, rammer og vilkår, som eksisterer for og iblandt Sundhedskartellets medarbejdergrupper på det kommunale arbejdsmarked.

Projektet skal afdække omfanget og betydningen af den glidende kønsarbejdsdeling inden for Sundhedskartellets faggrupper på det kommunale område. Der vil bl.a. være fokus på hvordan kønsarbejdsdelingen henholdsvis påvirker og er et resultat af arbejdspladskulturen og (ansættelses)vilkårene.

Projektet skal medvirke til, at parterne får relevant og brugbar viden om den glidende kønsarbejdsdeling inden for de specifikke fag og et grundlag for evt. at iværksætte initiativer, der kan afhjælpe kønsarbejdsdelingen og gøre det attraktivt for mænd såvel som kvinder, at arbejde inden for Sundhedskartellets område i kommunerne.

Projektet kan bl.a. gennemføres ved at undersøge et eller flere af nedenstående emner nærmere:

- Hvad ved vi allerede om emnet? Hvad ligger der af undersøgelser af relevans for projektets sigte .
- Hvordan kan arbejdspladskulturen/branchekulturen medvirker til at afhjælpe/opretholde den glidende kønsopdeling.

- Undersøge hvordan mænd, med en uddannelse inden for Sundhedskartellets område, vælger job og karriereveje og hvad der evt. afholder dem fra, at søge job i den kommunale sektor.

Der afsættes AUA-midler til gennemførelse af projektet.

92.12
O.11
1 /2011
Side 1

Udkast af 27.02.11

Hovedaftale mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Kost & Ernæringsforbundet og Dansk Tandplejerforening

KL

Dansk Sygeplejeråd

Danske Fysioterapeuter

Ergoterapeutforeningen

Kost & Ernæringsforbundet

Dansk Tandplejerforening

NB afklaring af titel til den nye overenskomst

Indholdsfortegnelse **Side**

Kapitel 1. Hvem er omfattet **3**
§ 1. Hvem er omfattet 3

Kapitel 2. Parternes formål **3**
§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed 3
§ 3. Ledelsesretten 3
§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår 4

Kapitel 3. Interessetvister **4**
§ 5. Overholdelse af overenskomsten 4
§ 6. Forhandling af ny overenskomst 4
§ 7. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning 4
§ 8. Nødberedskab 5
§ 9. Ophør af arbejdsstandsning 5

Kapitel 4. Retstvister **5**
§ 10. Overenskomststridige arbejdsstandsninger 5
§ 11. Fællesmøde og Arbejdsretten 5
§ 12. Mægling og voldgift 6

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse **7**
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse 7

Bilag 1 – Overenskomster dækket af denne hovedaftale **9**

Kapitel 1. Hvem er omfattet

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Denne hovedaftale er indgået med bindende virkning for

1. KL og de kommuner og øvrige ansættelsesmyndigheder i forhandlingsområdet, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Kost & Ernæringsforbundet og Dansk Tandplejerforening,
2. selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.
3. Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Kost og ernæringsforbundet og Dansk Tandplejerforening og medlemmer af disse organisationer, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået mellem KL og en eller flere af disse organisationer.

> Bemærkning:
> I bilag 1 findes en oversigt over, hvilke overenskomster denne hovedaftale dækker.KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.
>
> Denne hovedaftales konfliktløsningsregler gælder ikke for regelsæt eller dele heraf, som indeholder særlige bestemmelser om løsning af konflikter.

Kapitel 2. Parternes formål

§ 2. Samarbejde og organisationsfrihed

Stk. 1

Hovedaftalens parter er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne.

Stk. 2

KL og den enkelte kommune/den øvrige ansættelsesmyndighed vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at de ansatte organiserer sig i en organisation/forbund, der er omfattet af hovedaftalen.

§ 3. Ledelsesretten

Ledelsesretten udøves

1. i overensstemmelse med bestemmelserne i de kollektive overenskomster, og

2. i samarbejde med de ansatte og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de til enhver tid gældende aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og de til enhver tid gældende aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

Bemærkning:
Tilsvarende er gældende for lokale aftaler indgået med hjemmel i nævnte aftaler.

§ 4. Fastlæggelse af løn- og ansættelsesvilkår

Stk. 1

Løn- og ansættelsesvilkår bør fastlægges ved kollektive overenskomster.

Stk. 2

Organisationer, omfattet af denne hovedaftale, er berettiget til at overlade til et forhandlingssamarbejde at føre overenskomstforhandlinger og indgå overenskomster.

Kapitel 3. Interessetvister

§ 5. Overholdelse af overenskomsten

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil den er fornyet, eller der er iværksat arbejdsstandsning, jf. § 7.

§ 6. Forhandling af ny overenskomst

Hvis en overenskomst er opsagt, eller der er fremsat begæring om forhandling om indgåelse af en overenskomst, optages der forhandling om fornyelse/indgåelse af overenskomsten senest 1 måned efter opsigelsen/begæringen.

Forhandlingerne om indgåelse af en ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, inden den opsagte udløber.

Bemærkning:
Opsigelsesbestemmelser fremgår af de enkelte overenskomster.

§ 7. Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning

Stk. 1

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger efter nedenstående regler. Retten til at iværksætte arbejdsstandsning tilkommer vedkommende organisation eller et samarbejde af organisationer, som nævnt i § 4, stk. 2, og KL.

Stk. 2

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

Stk. 3

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendegives vedkommende part ved anbefalet brev, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksættes.

Stk. 4

Varsling af sympatikonflikt finder sted i henhold til ovenstående bestemmelser.

Stk. 5

Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte medlemmer, som

1. undtages ved aftale mellem hovedaftalens parter, og
2. elever.

§ 8. Nødberedskab

Hvis der iværksættes arbejdsstandsning, indgås der i givet fald en aftale, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der berøres.

> Bemærkning:
> Der vil normalt være behov for et nødberedskab, hvis der er tale om arbejde, der er livsvigtigt, uopsætteligt/påkrævet for at undgå helbreds- og/eller varigt førlighedstruende følger samt med bevarelse af store værdier.
>
> Der indgås en rammeaftale om nødberedskab med den enkelte organisation.

§ 9. Ophør af arbejdsstandsning

Ved arbejdsstandsningens ophør, genoptager de ansatte uden unødigt ophold deres arbejde på de hidtidige tjenestesteder.

Der må ikke finde fortrædigelser sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Kapitel 4. Retstvister

§ 10. Overenskomststridige arbejdsstandsninger

Stk. 1

Så længe en overenskomst er gældende, kan der ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, eller der er hjemmel hertil i kollektiv overenskomst.

Stk. 2

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og, hvis en overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Hvis der iværksættes en overenskomststridig arbejdsstandsning, behandles denne efter bestemmelserne i § 11.

§ 11. Fællesmøde og Arbejdsretten

Stk. 1

1. Uenighed om fortolkning af denne hovedaftale,
2. brud på denne hovedaftale, eller

3. brud på overenskomst indgået mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Kost & Ernæringsforbundet og/eller Dansk Tandplejerforening

kan indbringes for Arbejdsretten.

Bemærkning:
Brud på lokale aftaler kan ligeledes indbringes for Arbejdsretten, medmindre der lokalt er aftalt andre konfliktløsningsregler, eller aftalerne er indgået efter bestemmelser, som ikke er omfattet af denne hovedaftale.

Hvis det påståede overenskomstbrud er en overenskomststridig arbejdsstandsning, jf. § 10, skal fællesmøde afholdes dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre denne er ophørt inden fællesmødets afholdelse, jf. Lov om Arbejdsretten, § 9, stk. 2.

Der er mellem KL og FTF indgået aftale om retningslinjer for indberetning og afvikling af fællesmøder som følge af overenskomststridige arbejdsstandsninger og aftale om retningslinjer for hurtigere behandling af sager i Arbejdsretten

I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt inden indbringelse for Arbejdsretten.

§ 12. Mægling og voldgift

Stk. 1

Enhver uenighed om fortolkning af en kollektiv overenskomst kan søges bilagt ved mægling og eventuelt ved voldgift således:

Hvis en af overenskomstens parter forlanger det, skal uenigheden først søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt.

Mæglingsmøde skal afholdes inden 21 dage, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Hvis der ikke opnås enighed ved mæglingsmødet kan sagen henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. § 27 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af den pågældende organisation og 2 medlemmer af KL.

Udpegning af en dommer som opmand for voldgiftsretten sker ved, at parterne i forening peger på en opmand og retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

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

Begæring om mæglingsmøde skal i videst mulig omfang angive sagens omstændigheder.

Hvis parterne er enige herom, kan mæglingsmødet afholdes telefonisk eller elektronisk.

På mæglingsmødet udarbejdes referat, som underskrives af begge parter. Par-

ternes standpunkter skal fremgå af referatet.

Stk. 3

Begæring om voldgiftsbehandling fremsendes normalt senest 10 uger efter afholdelse af mæglingsmøde ved fremsendelse af klageskrift.

Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelse af klageskriftet.

Efter afgivelse af svarskrift indgås der snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. terminer for yderligere skriftveksling samt tidspunktet for voldgiftsagens forventede berammelse.

> Bemærkning:
> Hvis parterne på mæglingsmødet er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.
>
> Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra mæglingsmødets afholdelse, gælder 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift ikke.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Hovedaftalen træder i kraft den 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Hovedaftalen kan opsiges af hver af underskriftsparterne med 6 måneders varsel til en 1. oktober. Opsigelsen skal ske skriftligt. Der optages straks forhandlinger med det formål, at hovedaftalen fornys inden opsigelsestidspunktet.

Stk. 3

Hvis forhandlingerne om fornyelse af hovedaftalen ikke er afsluttet inden opsigelsestidspunktet, gælder denne aftale, selvom om tidspunktet overskrides. Aftalen gælder indtil de kollektive overenskomster, som er gældende på opsigelsestidspunktet, afløses af nye kollektive overenskomster. Aftalen bortfalder ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

København, den

For

KL

For

Dansk Sygeplejeråd

For

Danske Fysioterapeuter

For

Ergoterapeutforeningen

For

Kost og ernæringsforbundet

For

Dansk Tandplejerforening

Bilag 1 – Overenskomster dækket af denne hovedaftale

Bilag 1 indeholder en oversigt over de overenskomster, der er gældende fra 1. april 2011 og senere.

1. Sundhedskartellets Fællesoverenskomst med tilhørende bilag mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Kost & Ernæring.
2. Fællesoverenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområder, kostproduktion mv. med tilhørende bilag mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og Kost & Ernæringsforbundet.
3. Overenskomst for tandplejere mellem KL og Dansk Tandplejerforening.

Aftale om lokal løndannelse for Sundheds-kartellets område

KL

Sundhedskartellet

Indholdsfortegnelse Side

Indledning **3**

Kapitel 1. Område **4**
§ 1. Område 4

Kapitel 2. Lokale forhandlinger **4**
§ 2. Lønpolitisk drøftelse 4
§ 3. Forhandlinger 4
§ 4. Nyansættelse 6
§ 5. Lønstatistik 6
§ 6. Råderum til lokal løndannelse 6
§ 7. Udmøntningsgaranti 7
Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder. ... 7

Kapitel 3. Aftaleindgåelsen **7**
§ 8. Aftaleparter 7
§ 9. Forhåndsaftaler 7
§ 10. Begrundelser 8

Kapitel 4. Opsigelse og ophør af aftaler om løn **9**
§ 11. Løn begrundet i arbejds- og ansvarsområdet 9
§ 12. Løn begrundet i kvalifikationer og kompetencer 9
§ 13. Resultatløn 10

Kapitel 5. Rets- og interessetvister **10**
§ 14. Retstvister 10
§ 15. Interessetvister 10

Kapitel 6. Elever **12**
§ 16. Elever 12

Kapitel 7. Tjenestemænd **12**
§ 18. Tjenestemænd. 12

Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse mv. **13**
§ 19. Ikrafttrædelse 13
§ 20. Opsigelse af aftalen 13

Bilag 1 - Det lokale økonomiske råderum **14**

Bilag 2 - Løsning af lokale interessetvister **17**

Bilag 3 - Rammer for lokal løndannelse **19**

Bilag 4 - Den gode lokale lønforhandling - inspiration til processen **21**

Indledning

De lokale muligheder i nærværende aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet gælder for både ledende og ikke-ledende personale. Mulighederne i den lokale løndannelse skal underbygge fagene, fagenes udvikling, arbejdsformen i sundhedssektoren og kvaliteten af sundhedstilbudene og personalepolitikken.

Det er hensigten med lokal løndannelse, at prioriteringer vedrørende opgaveløsning og personalepolitik skal kunne understøttes af lønnen. Det er på det lokale niveau, at der er en detaljeret viden om, hvordan opgaverne løses. Det er derfor hensigtsmæssigt, at den lokale løndannelse anvendes som et redskab til at understøtte de lokale prioriteringer. Lokal løndannelse kobles sammen med den lokale personalepolitik og kan således blandt andet anvendes som middel til at opfylde institutionens/arbejdspladsens virksomhedsmål.

Den fortsatte udvikling af kvaliteten og ydelserne i sundhedssektoren forudsætter, at de ansatte har mulighed for løbende at styrke og udvikle deres faglige og personlige kompetencer. En opgavevaretagelse af høj kvalitet med fokus på patienten/borgeren er fundamentet for en dynamisk og fremtidssikret sundhedssektor.

Kapitel 1. Område

§ 1. Område

Aftalen gælder for kommunalt ansatte, der er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale, og som er ansat i:

1. i KL´s forhandlingsområde,
2. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

> Bemærkning:
> KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehave og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i Lov om Social Service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

> Bemærkning vedr. KL og Frederiksberg Kommune:
> Ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og/eller døgninstitutioner (fx selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfattet af aftalen.
>
> For sådanne selvejende institutioner kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at der kan aftales lokal løndannelse inden for denne aftales bestemmelser.
>
> Det forudsættes ligeledes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler om lokal løndannelse for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.

Kapitel 2. Lokale forhandlinger

§ 2. Lønpolitisk drøftelse

Der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer i Sundhedskartellet, som led i de årlige lønforhandlinger, medmindre andet aftales, jf. § 3.

§ 3. Forhandlinger

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

De forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

> Bemærkning:
> Det anbefales, at der fastlægges en proces for lønforhandlingerne, herunder frister og regler.

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

Stk. 1 ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentlig ændret stillingsindhold.

Stk. 2

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Stk. 3

Hvis der ikke er aftalt frister og regler, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale). De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for de forhandlings- og aftaleberettigede organisationer i Sundhedskartellet har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Bemærkning til stk. 1-5:

Af § 2, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg for Sundhedskartellets område samt § 11, stk. 4 i MED-rammeaftalen for Sundhedskartellets område (paragraf justeres) fremgår det, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Af § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg for Sundhedskartellets område samt § 11, stk. 3 i MED-rammeaftalen for Sundhedskartellets område (paragraf justeres) fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/-hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder i kommunen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den kommunale løsning af opgaven.

Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.

§ 4. Nyansættelse

Stk. 1

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Bemærkning:
Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt mellem parterne.

Stk. 2

Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt at aftale lønforholdene før tiltrædelsen, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der kan kun udbetales grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale) samt øvrige centralt aftalte løndele.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale) samt tillæg og/eller løntrin begrundet i arbejds- og ansvarsområdet (svarende til funktionsløn indtil den 1. april 2005) som a'contoløn.
4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. b.

Stk. 3

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 16.

§ 5. Lønstatistik

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger for Sundhedskartellets område gælder.

Bemærkning:
Den obligatoriske lønstatistik vil fra 2012 kunne downloades fra www.fldnet.dk forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir.

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger findes i KL' s Løn- og Personale, afsnit 04.39.

§ 6. Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2011 er der ikke centralt aftalt nye midler til lokal løndannelse.

Stk. 2

Der er i overenskomstperioden midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer jf. bilag 1 (råderumspapiret).

§ 7. Udmøntningsgaranti

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder.

§ 8. Gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitsløngaranti for Sundhedskartellets område gælder.

> Bemærkning:
> Den enkelte garantilønsgruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen (ekskl. overarbejdsbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 2004.
>
> Aftale om gennemsnitsløngaranti for Sundhedskartellets område findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.31.

Kapitel 3. Aftaleindgåelsen

§ 9. Aftaleparter

Aftale om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden - herunder de hertil bemyndigede – og (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet.

> Bemærkning:
> Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en af organisationerne i Sundhedskartellet.
>
> Forhandlings- og aftaleretten udøves af den forhandlings- og aftaleberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).
>
> Hvis der er tvivl om, hvem der er den forhandlings- og aftaleberettigede organisation, rettes henvendelse til Sundhedskartellet.
>
> (Lokale) repræsentanter for de organisationer, der er forhandlings- og aftaleberettigede i henhold til nærværende aftale eller tilsvarende aftaler om lokal løndannelse kan med ansættelsesmyndigheden aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og ansættelsesmyndigheden. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlings- og aftaleberettigede organisationer eller et antal af de forhandlings- og aftaleberettigede organisationer.

§ 10. Forhåndsaftaler

Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Bemærkning:
Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. Der henvises til bilag 3 vedr. rammer for lokal løndannelse for ikke-ledende stillinger.

Særligt for ikke-ledende personale

Der skal ske genforhandling i de tilfælde, hvor forhåndsaftalerne indeholder tillæg eller trin med en værdi under 6.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau). Hvis der ved en sådan genforhandling ikke kan opnås enighed om de nye tillægsstørrelser, gælder de hidtidige beløb fortsat.

§ 11. Begrundelser

Stk. 1

I aftaler om ydelse af tillæg, indplacering på højere løntrin og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Stk. 2

(Der indsættes en tekst om betegnelser på lønspecifikationen om fremtidige lokalt aftalte tillæg)

Bemærkning:
En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 3, stk. 5

Protokollat af den 21. november 2005 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til lokal løndannelse.

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil aftaleparterne pege på den mulighed, at der løbende sker en registrering af betegnelserne på de eksisterende lokalt aftale tillæg, når den ansatte opnår nye lokale tillæg.

Stk. 3

I forbindelse med lokale forhandlinger om tillæg samt indplacering på højere løntrin for ikke-ledende personale kan der tages udgangspunkt i de i bilag 3 opstillede kriterier inden for fire funktionsområder: Kerneområdet, det udviklingsmæssige område, det pædagogiske område og det ledelsesmæssige område.

Stk. 4

For ledende personale henvises der til vejledning om lønfastlæggelse i lederoverenskomsten.

Kapitel 4. Opsigelse og ophør af aftaler om løn

§ 12. Løn begrundet i arbejds- og ansvarsområdet

Stk. 1

Aftaler om lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

> Bemærkning:
> Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (fx forhåndsaftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2

Lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor arbejds- eller ansvarsområdet bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af arbejds- eller ansvarsområdet. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

> Bemærkning:
> Ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer i forhold til tjenestemandslønsystemet kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 13. Løn begrundet i kvalifikationer og kompetencer

Stk. 1

Lokale kollektive aftaler om lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

> Bemærkning:
> De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Lokale aftaler om lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

> Bemærkning:
> Et eksempel kan være stillingsskift inden for kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation/kompetence ikke er relevant.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer i forhold til tjenestemandslønsystemet kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 14. Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Kapitel 5. Rets- og interessetvister

§ 15. Retstvister

Stk. 1

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/aftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

> Bemærkning:
> Hovedaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 92.12.

Stk. 2

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlings- og aftaleberettigede organisation/ansættelsesmyndigheden henvendelse til Sundhedskartellet og KL med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

> Bemærkning:
> Af praktiske grunde sendes henvendelsen til organisationssiden til den organisation, tvisten vedrører. Den pågældende organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

§ 16. Interessetvister

Stk. 1

Hos den ansættelsesmyndighed, hvor interessetvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

> Bemærkning:
> Uenighed om indgåelse af resultatlønsaftaler kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

Stk. 2

Bilægges interessetvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

Bemærkning:

Hvis der er enighed mellem de centrale parter, kan forhandlingen afvikles, således at den ene part alene er repræsenteret af en repræsentant fra det lokale niveau.

Stk. 3

Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem KL og den forhandlings- og aftaleberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parters løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

Bemærkning:
Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.

Stk. 4

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, eller hvor der efter overenskomsten lokalt skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan sagen forelægges et paritetisk nævn, der tiltrædes af en uvildig person.

Sagen skal forelægges det paritetiske nævn senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3

Det paritetiske nævn består af 4 medlemmer. 2 medlemmer udpeges af Sundhedskartellet og 2 medlemmer udpeges af KL.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Bemærkning:
For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse jf. stk. 1-4, henvises til bilag 2.

Stk. 5

Hvis interessetvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal anvendelse af lokal lønmidler eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem KL og Sundhedskartellet.

Bemærkning:
Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis. For ledende personale er parterne enige om, at der ikke er mulighed for blokade af stillingen, hvis der ikke lokalt er aftalt en grundløn.

For tjenestemænd følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandsregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

Kapitel 6. Elever

§ 17. Elever

Elever er omfattet af denne aftale om lokal løndannelse, bortset fra § 8 om gennemsnitsløngaranti og § 16 om interessetvister.

Kapitel 7. Tjenestemænd

§ 18. Tjenestemænd.

Stk. 1

For tjenestemænd gøres lokalt aftalte tillæg pensionsgivende efter én af følgende 2 muligheder:

a) 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

b) Der oprettes en supplerende pensionsordning af lokalt aftalte tillæg (gælder også midlertidige tillæg). Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

> Bemærkning:
> Tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002 til 31. maj 2002, er pensionsgivende.
>
> Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.
>
> Såfremt der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 4.300 kr. i årligt grundbeløb (1/1 2006-niveau)
>
> ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 4.300 kr. (1/1 2006-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.
>
> Resultatløn er normalt ikke pensionsgivende. I relation til, at resultatløn normalt ikke er pensionsgivende, er der ikke påtænkt en indskrænkning af den hidtidige adgang til at yde pensionsgivende lønforbedringer af rationaliseringsgevinster.

Stk. 2

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og andre ansatte med ret til tjenestemandspension for Sundhedskartellets område.

> Bemærkning:
> Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.72.

Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

§ 19. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder, hvor intet andet er nævnt, i kraft den 1. april 2011.

§ 20. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den

For

KL

For

Sundhedskartellet

Bilag 1 - Det lokale økonomiske råderum

Det lokale økonomiske råderum

I dette bilag sættes der fokus på, hvilke elementer der bl.a. påvirker det økonomiske råderum for den lokale løndannelse.

Indledning

Parterne er enige om, at det er begge parters ansvar, at lønsystemet, og herunder den lokale løndannelse, fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det nye system, som der har været enighed om at indføre.

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den lokale løndannelse kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet.

Sundhedskartellet og KL har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af lokal løndannelse i kommunerne.

Det lokale råderum

Lønsystemet indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Kommunerne har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året.

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Elementerne i dette "økonomiske råderum" er oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" til udvikling af lokal løndannelse i form af nye midler er den såkaldte "forlodsfinansiering", der er en fælles centralt aftalt "fremskrivningsprocent" for nye midler til lokal løndannelse for alle kommuner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndele mv. kan aftales anvendt lokalt.

Den enkelte kommune er forpligtet til at udmønte beløbet fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. Hertil kommer øvrige midler fra det lokale økonomiske råderum, som er beskrevet nedenfor. Der er som nævnt *ikke* en pulje; der er ikke noget maksimumsbeløb til udmøntning; der er alene tale om minimumsbeløb for så vidt angår midlerne fra den centralt afsatte forlodsfinansiering.

Elementerne i det lokale råderum

Ud over forlodsfinansieringen, som er en del af det lokale økonomiske råderum, kan navnlig følgende elementer påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effekt

Bilag 7.1 til KL/SHK-forlig 2011

Forenkling og sammenskrivning

Parterne er enige om, at følgende materiale indgår i forbindelse med redigeringen af fællesoverenskomsten for basispersonale på Sundhedskartellets område:

- Oversigt over harmoniseringer, der skal indgå i sammenskrivningen ift. redigeringen.
- Oversigt over hvilke bestemmelser, der udgår.
- Oversigt over hvilke bestemmelser, der indsættes i protokollat/bilag.
- Formulering af dækningsområdet (§ 1).
- Formulering af indplaceringsbestemmelsen (§ 4).
- Formulering af arbejdstidsbestemmelse (§ 11).
- Delforlig af 23. februar 2011 vedrørende overenskomstdækning af professionsbachelorer i ernæring og sundhed.

For KL

For Sundhedskartellet

Sammenskrivning af SHK-overenskomster (70.01, 76.01 og 74.01) - Oversigt over harmoniseringer, der skal indgå i sammenskrivning ift. redigeringen

Rød tekst: 70.01 (DSR), Blå tekst: 76.01 (Ergo/Fys) og Grøn tekst: 74.01 (KEF)

Større harmoniseringer/knaster	*Bemærkning*	*Status den 28. februar, kl. 02.30*
§ 1, stk. 1 - dækningsområdet	Ny formulering	Ny formulering
§ 5, stk. 2 – betaling for undervisning		Bestemmelsen er kun gældende for KEF - indsættes i protokollat
§ 5, stk. 3 – tillæg for klinisk underviser		Bestemmelsen er kun gældende for Ergo/fys - indsættes i protokollat
§ 11 - Arbejdstid		Ny opstilling (ingen realitetsændring)
§ 13, stk. 3 efteruddannelse, kompetenceudvikling - tjenestefrihed	DSR har i dag denne bestemmelse	Bestemmelsen er kun gældende for DSR – indsættes i protokollat
§ 15, stk. 2 – ret til overtøj	DSR har i dag denne bestemmelse	Bestemmelsen er kun gældende for DSR – indsættes i protokollat
§ 17 - transport	DSR har i dag denne bestemmelse	Udbredes til alle
Mindre harmoniseringer		
§ 1, stk. 1, bemærkning – bemærkning om sundhedsplejersker	Afsnit 2 og 3 i bemærkning udgår. Afsnit 4 sættes i bilag. Afsnit 5 fastholdes	ENIGHED
§ 1, stk. 2 + bemærkning – ansættelse med kommunen som ansættelsesområde	Bestemmelsen fastholdes for DSR men bemærkningen udgår	ENIGHED
§ 1, stk. 3 – fleksible vagtordn. + bemærkn.	Udgår	ENIGHED
§ 8, stk. 1, bemærkning – funktionærstatus	Udgår	ENIGHED
§ 16 – telefon	Udgår	ENIGHED
§ 18 - tjenestebolig	Udgår	ENIGHED
§ 18, stk. 2 – timelønnede, ugentlig afregning	14 dages aflønning, medmindre andet aftales	ENIGHED – fælles bestemmelser
§ 20, stk. 1 og 2 – funktionær og opsigelse	Udgår	ENIGHED – fælles bestemmelser
§ 21, stk. 2 timelønnede – løn under sygdom	Udgår	ENIGHED – fælles bestemmelser
§ 21, stk. 3 – timelønnede, barns 1. og 2. sygedag		ENIGHED – fælles bestemmelser
§ 21, stk. 4 – timelønnede og tjenestedragt		ENIGHED – fælles bestemmelser
§ 21, stk. 2 – timelønnede, ugentlig afregning	14 dages aflønning medmindre andet aftales	ENIGHED – fælles bestemmelser
§ 19, stk. 2 – timelønnede og pension	Kost har ingen karens	Bestemmelsen gælder kun KEF
§ 24, stk. 3 - telefongodtgørelse	Udgår	ENIGHED
Indsættes i bilag (ingen materielle ændringer)	§ 6 – indplacering og overgangsregler § 7 – personlig løngaranti og lønordninger	ENIGHED

KL og SHK, sammenskrivning af overenskomst for syge- og sundhedsplejersker (70.01), overenskomst for ergoterapeuter og fysioterapeuter (76.01) og overenskomst for økonomaer m.fl. (74.01)

Parterne er enige om at følgende bestemmelser udgår af den sammenskrevne overenskomst for basispersonale på Sundhedskartellets område:

(70.01) § 1, stk. 1 bemærkning

Ansættelse som sundhedsplejerske forudsætter bestået eksamen ved det Sygeplejefaglige Diplomstudium til sundhedsplejerske ved Danmarks Sygeplejerskehøjskole.

Sundhedsplejersker forudsættes fortrinsvis beskæftiget med egentlig sundhedspleje samt opsøgende og forebyggende arbejde i henhold til gældende retningslinjer.

(70.01) § 1, stk. 2 bemærkning:

Kommunen træffer beslutning om organiseringen af syge- og sundhedsplejen, herunder om man ønsker hel, delvis eller ingen samdrift af sygeplejen ved plejehjem og i hjemmeplejen.

Kommunen træffer endvidere beslutning om, i hvilket omfang man ønsker og har behov for sygepleje i hele døgnet eller kun dele heraf.

Sygeplejersker i kommunerne kan arbejde enten udelukkende i distrikt eller udelukkende i plejeenhed eller såvel i distrikt som i plejeenhed. Endvidere kan sygeplejersker arbejde henholdsvis dag, aften eller nat eller i rotation mellem dag, aften og nat.

(70.01) § 1, stk. 3

Fleksible ordninger med fælles vagtordninger mv. mellem en eller flere kommuner og/eller et amt kan etableres efter aftale mellem de involverede kommuner og/eller det involverede amt og Dansk Sygeplejeråd. De ansatte skal underrettes om, hvilken leder de skal referere til.

Bemærkning:

Etablering af fleksible vagtordninger kan tilsvarende ske mellem kommunale og selvejende institutioner/ordninger med hvem, der er indgået driftsoverenskomst.

(74.01) § 8, stk. 1 bemærkning

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

(70.01) § 13, stk. 3 4. afsnit.

Se protokollat 1, § 2 vedrørende Københavns og Frederiksberg Kommuner.

(70.01) § 16

Stk. 1

Såfremt ansættelsesmyndigheden bestemmer, at den ansatte skal have telefon i hjemmet, betales abonnementet samt indtil 647,00 kr. pr. kvartal.

Bemærkning:

Se protokollat 1, § 4 vedrørende Københavns og Frederikberg Kommune.

(70.01) § 18

Stk. 1

Pligt til at bo i tjenestebolig skal fremgå af annoncer om ledige stillinger og oplyses ved ansættelsen.

Stk. 2

Hvor der stilles tjenestebolig til rådighed gælder de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

Bemærkning:

Såfremt ansatte modtager kost i tjenesten, foretages fradrag i lønnen efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

(74.01) § 20, stk. 1 og 2

Stk. 1

For kostfagligt personale, der er funktionærer i henhold til Funktionærlovens § 1, og som har en ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, gælder Funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 2

For kostfagligt personale, der ikke er funktionærer i henhold til Funktionærlovens § 1, kan tjenesteforholdet opsiges fra dag til dag.

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

(74.01) § 21, stk. 2

Ansatte, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ret til løn under sygdom.

Bemærkning:

Bestemmelsen vedrører ansatte, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnitligt mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

(70.01) § 24, stk. 3

Telefongodtgørelse betales med 44,00 kr. pr. afløsningsdag.

Parterne er enige om at følgende bestemmelser sættes i bilag x i den sammenskrevne overenskomst for basispersonale på Sundhedskartellets område:

(70.01) § 1, stk. 1 bemærkning

Ansættelse af sundhedsplejerskevikar uden afgangsbevis som sundhedsplejerske kræver Sundhedsstyrelsens godkendelse.

Med henblik på rekruttering af sundhedsplejersker henledes opmærksomheden på de vejledende retningslinjer for tilskudsordning til sygeplejersker, der uddanner sig til sundhedsplejerske.

(74.01) § 5, stk. 2

Økonomaer er berettiget til særlig betaling for undervisning af

· studerende under uddannelse til sygeplejerske samt

· elever under uddannelse til henholdsvis social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent

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 undervisningen foregår inden for arbejdstiden, men forberedelse finder sted uden for arbejdstiden, ydes der halv betaling for det antal timer, undervisningen varer.

Betalingen ydes som timeløn med 229,92 kr. (1/1 2006-niveau).

(76.01) § 5, stk. 3

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, som midlertidigt pålægges at fungere som klinisk underviser (instruktionsterapeut) og som sådan skal forestå praktikuddannelsen af ergoterapeutstuderende eller fysioterapeutstuderende ydes et personligt ikke-pensionsgivende tillæg. Tillægget beregnes som forskellen mellem løntrin 4 eller 7 og løntrin 8.

(70.01) § 6

Stk. 1

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

Stk. 2

For sygeplejersker gælder, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, bortset fra centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Stk. 3

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

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

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

Stk. 4

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb, jf. bilag 2 om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala. For tjenestemænd se bilag 1.

(76.01) § 6

Stk. 1

Ergoterapeuter og fysioterapeuter/ansatte indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i § 4 stk. 3.

Stk. 2

Kliniske undervisere samt ergoterapeuter og fysioterapeuter, der pr. 31. marts 2006 er ansat i særlige avancementsstillinger og indplaceret på grundløn = løntrin 34 indplaceres på løntrin 7.

Stk. 3

For ergoterapeuter og fysioterapeuter, jf. stk. 1, gælder, at centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin bortfalder. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Stk. 4

For Kliniske undervisere samt ergoterapeuter og fysioterapeuter i særlige avancementsstillinger, jf. stk. 2, gælder, at alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Stk. 5

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb, jf. bilag 23 om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala.

(74.01) § 6

Stk. 1

Ansatte indplaceres på de nye løntrin efter reglerne i § 4

Stk. 2

For økonomaer og kostfaglige eneansvarlige gælder, at alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Stk. 3

For ernæringsassistenter gælder, at centralt aftalte erfaringsbestemte kvalifikationsløntrin bortfalder. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Stk. 4

Løn givet som trin omregnes til tillæg. Tillæg omlægges til nyt grundbeløb, jf. bilag 3 om omlægning til nyt grundbeløb ved overgangen til ny lønskala.

(70.01)§ 6A

Stk. 1

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

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

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

(76.01) § 6A

Stk. 1

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

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

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

Stk. 2

For ansatte gælder, at lønændringerne pr. 1. april 2009 og 1. april 2010 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

(74.01) § 6A

Stk. 1

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

Ernæringsassistenter, der har mindre end 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 1. Ernæringsassistenter, der har 7 års sammenlagt beskæftigelse eller mere på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 2 (pr. 1. april 2009 løntrin 3).

§ 6A (alle)

For sygeplejersker/ansatte gælder, at lønændringerne pr. 1. april 2009 og 1. april 2010 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

(70.01) § 7

Stk. 1

Særligt for sygeplejersker:

a) Sygeplejersker, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

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

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

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

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

Sygeplejersker, der fik løntrin 31 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et trin oppebærer pr. 1. januar 2006 værdien af dette trin svarende til forskellen mellem løntrin 31 og løntrin 32 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 2.

Sygeplejersker, der fik løntrin 31 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et tillæg, oppebærer pr. 1. januar 2006 forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 31 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 2.

Sygeplejersker, der fik løntrin 32 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et trin oppebærer pr. 1. januar 2006 et tillæg svarende til forskellen mellem løntrin 31 og løntrin 33 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 2.

Sygeplejersker, der fik løntrin 32 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998 og som fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et tillæg, oppebærer pr. 1. januar 2006 forskellen mellem løntrin 30 og løntrin 32 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 2.[O.05]

Stk. 2

Særligt for sundhedsplejersker:

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

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

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

c) Sundhedsplejersker, som pr. 31. marts 2003 oppebar kvalifikationsløn på 6.600 kr. årligt (31/03 2000-niveau) pr. 1. januar 2006 udgør tillægget 7.500 kr. (1/1 2006-niveau)for erhvervet specialuddannelse indenfor områderne psykiatri og/eller hygiejnesygepleje, bevarer disse tillæg som en personlig ordning, så længe de er ansat i samme kommune.

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

Sundhedsplejersker, der fik lønforbedringen pr. 1. april 2003 som et trin oppebærer pr. 1. januar 2006 værdien af dette trin svarende til forskellen mellem løntrin 35 og løntrin 36 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 2.

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

Stk. 3

Fælles bestemmelser:

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

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

Bemærkning:

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

(76.01) § 7

Stk. 1

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

De pr. 31. marts 1998 ansatte ergoterapeuter og fysioterapeuter i særligt klassificerede stillinger fortsætter deres hidtidige lønforløb som en personlig ordning, indtil der lokalt indgås aftale om overgang til nye lønformer med decentralt aftalt indplacering på grundløn, hvortil der til den konkrete stillingsindehaver kan aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3

For ledende ergoterapeuter og ledende fysioterapeuter med indtil 4 underordnede der med virkning fra 1. april 2000 blev henført til basisoverenskomsten for ergoterapeuter og fysioterapeuter bevarer løntrin 31 som en personlig ordning så længe de pågældende er ansat i samme stilling, medmindre andet aftales lokalt.

Bemærkning:

Der henvises til Fællesoverenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. fra 1999, § 5 , stk. 5.

Stk. 4

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, der var aflønnet på løntrin 28 eller 29 pr. 30. september 1997, fik løntrin 29 eller 30 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998. Pr. 1. april 2003 fik disse en lønforbedring svarende til forskellen mellem løntrin 28 + 1.700 kr. (31/3 2000-niveau) og løntrin 29 som et tillæg.

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, der fik løntrin 29 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998, oppebærer pr. 1. april 2006 forskellen mellem løntrin 28 + 1.700 kr. (31/3 2000-niveau) og løntrin 29 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 2.

Ergoterapeuter og fysioterapeuter, der fik løntrin 30 som personlig ordning ved overgangen til Ny Løn 1. april 1998, oppebærer pr. 1. april 2006 forskellen mellem løntrin 28 + 1.700 kr. (31/3 2000-niveau) og løntrin 30 som et personligt tillæg, der beregnes efter reglerne i bilag 2.

(74.01) § 7

Stk. 1

Økonomaer, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4 Fælles bestemmelser

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løn tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

(70.01) § 13

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

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

(70.01) § 15

Stk. 2

Hvis der er planlagt tjeneste i borgerens hjem i distriktet, stilles der desuden overtøj til rådighed eller betales en kontant erstatning på 1.300 kr. årligt (31/03 2000-niveau).

Bemærkning:

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

SHK-sammenskrivning, dækningsområdet (§ 1)

§ 1 - Dækningsområde

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

1. syge- og sundhedsplejersker,
2. ergo- og fysioterapeuter
3. økonomaer
4. ernæringsassistentelever

som er ansat i stk. 3 nævnte områder.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter tillige personer, der ansættes som

1. kostfaglig eneansvarlige
2. ernæringsassistenter

som er ansat i stk. 3 nævnte områder.

Stk. 3

1. i KL's forhandlingsområde.
2. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

   Bemærkning:
   KL´s forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. Ændringen medfører ikke en udvidelse eller en indskrænkning af overenskomsternes dækningsområde i forhold til hidtidig forståelse.

   Uddybning af de ovennævnte stillingskategorier, uddannelse mv. kan ses i bilag x

Stk. 4

Syge- og sundhedsplejersker ansættes med kommunen som ansættelsesområde.

Stk. 5

Såfremt ansættelsesmyndigheden ønsker at ansætte syge- og sundhedsplejersker på tjenestemandsvilkår henvises til bilag x

+ bilag med beskrivelse af uddannelserne

SHK-sammenskrivning, indplacering (§ 4)

Stk. 1

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

Løntrin	*Årlig grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau) kr. pr. 1. april 2008 til 30. marts 2009.*	*Årligt grundbeløb, nettoløn (1/1 2006-niveau) kr. 1. april 2009*
1	219.000	219.000
2	223.500	223.500
3	232.600	234.600
4	243.700	243.700
5	251.500	251.500
6	279.400	279.400
7	290.500	290.500
8	301.100	301.100
9		311.700

Stk. 2

Til lønnen efter stk. 1 ydes nedenstående årlige områdetillæg, idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansatte arbejder. Bestemmelserne om områdetillæg er reguleret i Aftale pr. 1. april 2008 om lønninger for ansatte indenfor Sundhedskartellets forhandlingsområde.

Områdetillæg	*0*	*1*	*2*	*3*	*4*
Løntrin	*Kr.*	*Kr.*	*Kr.*	*Kr.*	*Kr.*
1	0	3.851	6.518	10.370	13.035
2	0	4.050	6.854	10.904	13.708
3	0	4.259	7.208	11.467	14.416
4	0	4.144	7.010	11.153	14.021
5	0	3.621	6.127	9.748	12.254
6	0	2.743	4.642	7.387	9.286
7	0	2.311	3.911	6.222	7.823
8	0	1.826	3.089	4.914	6.177
9	0	1.306	2.211	3.517	4.423

Stk. 3

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

Løntrin	Grupper
1	Ernæringsassistenter (indtil 7 år)
2	
3	Ernæringsassistenter (7 år eller mere) Kostfaglige eneansvarlige
4	Sygeplejersker (indtil 4 år) Ergoterapeuter (indtil 4 år) Fysioterapeuter (indtil 4 år) Økonomaer (indtil 4 år)
5	Sundhedsplejersker (indtil 4 år) Økonomaer (4 år eller mere)
6	

7	Sygeplejersker (4 år eller mere) Ergoterapeuter (4 år eller mere) Fysioterapeuter (4 år eller mere)
8	Syge- og sundhedsplejersker (selvtilrettelæggende) Kliniske undervisere (ergoterapeuter og fysioterapeuter) Sundhedsplejersker (4 år eller mere)
9	Syge- og sundhedsplejersker (selvtilrettelæggende)

Stk. 4

Lokalt kan der i øvrigt aftales lønforbedringer i form af trin på lønskalaen i stk. 1.

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

Stk. 5

Under henvisning til bilag 7 til Aftale pr. 1. april 2008 om lønninger for ansatte inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde er det aftalt, at lønændringerne i denne bestemmelses stk. 3 og 4 og stk. 6 er pensionsgivende i tjenestemandslønsystemets forstand.

Bemærkning:
Den økonomiske konsekvens af lønændringen udregnes for den enkelte tjenestemand. Beløbet omskrives til et årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau) afrundet til nærmeste hele krone og indregnes ved pensionering i tjenestemandspensionen efter reglerne i bilag 7 til Aftale pr. 1. april 2005 om lønninger for ansatte inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde.

SHK – sammenskrivning, arbejdstid (§ 11)

§ 11

Stk. 1

For følgende grupper er § 11A gældende:

1. Økonomaer
2. Kostfaglige eneansvarlige
3. Ernæringsassistenter

Stk. 2

For følgende grupper er § 11B gældende:

1. Sygeplejersker
2. Sundhedsplejersker

Stk. 3

For følgende grupper er § 11C gældende:

1. Ergoterapeuter
2. Fysioterapeuter

§ 11A

Stk. 1

Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i KL' s Løn og Personale, afsnit 79.03.

§ 11B

Stk. 1

Udgangspunktet er, at Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder for syge- og sundhedsplejersker, jf. § 11A.

Der kan dog være ansatte, hvis arbejdsopgaver eller arbejdsform gør det hensigtsmæssigt, at de selv tilrettelægger deres arbejdstid, jf. § 11C, stk. 2-7.

Stk. 2

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

Stk. 3

Ansatte, der selv tilrettelægger deres arbejdstid er indplaceret på trin 8 eller 9.

§ 11C

Stk. 1

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

Såfremt en ansat ikke selv tilrettelægger sin arbejdstid, finder Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. anvendelse, jf. § 11A.

Stk. 2

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

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

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

Den ansatte indgår ikke i en døgnbemanding.

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

> Bemærkning
> Ansatte, der er selvtilrettelæggende, vil fx være ansatte, der som en del af deres arbejde besøger borgere i deres eget hjem og/eller ansatte, der varetager fagligt administrativt arbejde.
>
> At der foregår en registrering af arbejdstiden og/eller af sygdom eller andet fravær er ikke afgørende for, om den ansatte er selvtilrettelæggende.

Stk.3

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

Stk. 4

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

> Bemærkning:
> De ansatte vil som følge heraf som hovedregel have fri i weekenden og dermed have en ugentlig fridøgnsperiode.

Stk. 5

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

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

Stk. 6

Ansatte, der selv tilrettelægger arbejdstiden, er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

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

Stk. 7

Den ansatte har fri på søgnehelligdage. 24. december samt 31. december er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

Bemærkning:
Der gives ikke anden frihed, såfremt en søgnehelligdag er sammenfaldende med en weekend eller anden fridag.

Bilag 8.1 til KL/SHK-forlig 2011

Projektskitse vedr. samme arbejdstid på samme arbejdsplads

Parterne er enige om, at igangsætte et personalepolitisk projekt med henblik på at foretage en række analyser på arbejdstidsområdet.

Projektet skal frembringe ny viden og tilvejebringe data, og analysere udviklingen på ældre-, sundheds - og det sociale område i kommunerne, herunder beskrive de udviklingstræk, der evt. kam medføre behov for ændringer i de centrale regelsæt.

En uddybende projektbeskrivelse søges aftalt med øvrige relevante organisationer umiddelbart efter indgåelse af forlig på Sundhedskartellets område.

Igangsættelse af projekterne sker under forbehold for enighed om fordeling af AUA midler til projekterne.

Bilag 8.2 til KL/SHK-forlig 2011

Projektskitse vedr. fremtidens behov for arbejdskraft

SHK og KL er enige om at igangsætte en række tiltag med henblik på at afdække mulige veje til, at medarbejderne inden for SHK 's område får flere arbejdstimer i årerne fremover, så der bliver mindre deltidsarbejde.
Parterne er enige om, at projekterne også skal ses som en konkretisering af Lønkommissionens opfordring til at iværksætte tiltag, der kan modvirke det kønsopdelte arbejdsmarked.

Det stigende antal ældre borgere og udviklingen i sundhedsvæsenet med længere postforløb efter indlæggelse, giver i de kommende år kommunerne en række udfordringer. En af disse udfordringer er forventningen om et større behov for uddannet arbejdskraft inden for ældre- og sundhedsområdet.

Parterne er derfor enige om, at iværksætte et personalepolitisk projekt, der sætter fokus på arbejdskraftudfordringen. Projektet skal undersøge forskellige veje til at medarbejderne får flere timer, så borgerne i kommunernes ældre- og sundhedsområde i højere grad får glæde af de samme medarbejderes kompetencer.

Projektet skal udfordre vanetænkning og se på de muligheder, der blandt andet opstår i takt med, at tyngden i plejen bliver større og indholdet i pleje –, behandlings – og rehabiliteringsopgaven bliver mere kompleks.

Det skal herunder undersøges hvilke strukturelle og evt. kulturelle barrierer og forklaringsmodeller, der medvirker til det høje antal deltidsstillinger på ældre- og sundhedsområdet – både for den ansatte og for kommunen. Projektet skal inddrage en række objektive faktorer som fx køn, alder, civilstatus, børn, husstandsindkomst, arbejdsmiljø, geografiske afstande, uddannelsesbaggrund, kommunale budgetmæssige hensyn, hensyn til arbejdstilrettelæggelsen, rekrutteringshensyn i analysen. Analysen skal trække på eksisterende viden samt erfaringer fra eksisterende aftaler om deltidsansattes mulighed for øget eller fuld tid.

For at understøtte en fælles sigtelinje og se et fremadrettet perspektiv skal der ligeledes identificeres eksempler på planlægning med fuldtidsansættelser, herunder inddrage betydningen af indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse og nye arbejdsmetoder inden for fx hverdags rehabilitering eller andre områder, der er under forandring.

Igangsættelse af projekterne sker under forbehold for enighed om fordeling af AUA midler til projekterne.

Bilag 11.1 til KL/SHK-forlig 2011

KL

Kost- og Ernæringsforbundet
Lærernes Centralorganisation

Tid:	Den 23. februar 2011
Sted:	KL
Emne:	Delforlig vedr. overenskomstdækning af professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. pr. 1. april 2011
Deltagere:	Repræsentanter for Lærernes Centralorganisation (LC) og Kost- og Ernæringsforbundet (KEF) og repræsentanter for KL

Under forbehold for, at der indgås forlig om fornyelse af Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer mellem KL og LC og Overenskomst for økonomaer m.fl. mellem KL og KEF pr. 1. april 2011, er parterne enige om følgende delforlig.

Dækningsområder
Parterne er enige om, at dækningsområdet i Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer (LC) samt dækningsområdet i Overenskomst for økonomaer m.fl. (KEF) med virkning pr. 1. april 2011 følger principperne beskrevet i bilag 1.

Under forudsætning af, at der opnås enighed mellem KL og Sundhedskartellet om vilkårene for at overenskomstdække kliniske diætister, er parterne enige om, at kliniske diætister indgår i præciseringen af dækningsområderne (dækket af KEF).

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

Pensionskasse
Parterne er enige om at rette henvendelse til Lærernes Pension og Pensionskassen for Kost- og Ernæringsfaglige (PKA) og anmode pensionskasserne om at undersøge muligheder og barrierer for, at pensionskassemedlemmer i visse situationer kan forblive i hidtidig pensionskasse ved stillingsskift, når det vil være forbundet med tab for den enkelte at skulle skifte pensionsordning.

Lige vilkår
For professionsbachelorer i ernæring og sundhed med nedenstående studieretninger:

- Sundhed, forebyggelse og formidling (BEK nr. 491 af 11/5/2010)
- Human Ernæring (2002-2010)
- Sundhedskommunikation (2002-2010)
- Ernæring og fysisk aktivitet (2006-2010)

samt

- personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002)

aftales med virkning fra 1. januar 2012 "lige vilkår" mellem LC's og KEF's overenskomster på følgende måde:

Pension
Pensionsprocenten i KEF's overenskomst, jf. punkt 3 og 4 i Bilag 1, forhøjes til 17,3 % - eller max 17,6 %, hvis der aftales forbedringer i pensionsbestemmelsen i LC's overenskomst.

Arbejdstid
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed omfattet af KEF's overenskomst, jf. Bilag 1, punkt 3 og 4, følger arbejdstidsreglerne for selvtilrettelæggende, jf. de regler der gælder for ergo-og fysioterapeuter i § 11 i Overenskomst for ergo- og fysioterapeuter. KL og KEF er enige om, at dette indarbejdes i den kommende overenskomst.

Evt. merudgifter fsva. pension og arbejdstid aftales og finansieres ved forhandlingerne mellem KL og Sundhedskartellet.

* * *

Parterne er herefter enige om, at de nødvendige harmoniseringer mellem de to overenskomster er tilvejebragt, og at forudsætningerne for at etablere medarbejderens eget valg af overenskomst, jf. Bilag 1, punkt 4, dermed er opfyldt.

For KL | For LC | For KEF

Bilag 1 til delforlig vedr. overenskomstdækning af professionsbachelorer i ernæring og sundhed mellem KL, KEF og LC

Principper for overenskomstdækning af professionsbachelorer i ernæring og sundhed, ernærings- og husholdningsøkonomer, økonomaer og kliniske diætister med virkning fra 1. april 2011:

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

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

Punkt 1

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i Klinisk Diætetik og personer med uddannelse i Klinisk Diætetik (før 2002) er omfattet af Overenskomst for økonomaer m.fl. (KEF).

Punkt 2

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med nedenstående studieretninger og personer med uddannelse til Økonoma (før 2002) er omfattet af Overenskomst for økonomaer m.fl. (KEF):

- Ledelse, fødevare og service (BEK nr. 491 af 11/5/2010)
- Cateringledelse (2002-2010)
- Serviceledelse (2002-2010)
- Produktudvikling (2002-2010)

Punkt 3

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med nedenstående studieretninger og personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002) er omfattet af reglerne om medarbejderens eget valg af forhandlings- og aftaleberettiget organisation, jf. punkt 4:

- Sundhed, forebyggelse og formidling (BEK nr. 491 af 11/5/2010)
- Human Ernæring (2002-2010)
- Sundhedskommunikation (2002-2010)
- Ernæring og fysisk aktivitet (2006-2010)

Punkt 4

En professionsbachelor i ernæring og sundhed samt ernærings- og husholdningsøkonomer (før 2002), som er omfattet af punkt 3, vælger ved nyansættelsen selv, hvilken af de to overenskomster som skal gælde, og dermed om KEF eller LC er den forhandlings- og aftaleberettigede organisation. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om en undtagelse i punkt 5.

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

Punkt 5

Der er nedenstående to undtagelser fra hovedreglen.

Undtagelse nr. 1

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning og personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002), der ansættes i en stilling med følgende hovedindhold, er omfattet af Overenskomst for økonomaer m.fl. (KEF):

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

Undtagelse nr. 2

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

Punkt 6

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

Professionsbachelorer med følgende studieretninger/uddannelser er omfattet af Overenskomst for økonomaer m.fl. (KEF):

Personer med uddannelse til Klinisk Diætetik (før 2002)
Personer med uddannelse til Økonoma (før 2002)
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger: • Ledelse, fødevarer og service (BEK nr. 491 af 11/5/2010) • Cateringledelse (2002-2010) • Serviceledelse (2002-2010) • Produktudvikling (2002-2010) • Klinisk Diætetik (fra 2002 og fremover)
Personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002) samt professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger, hvor medarbejderen i forbindelse med nyansættelsen har valgt at være omfattet af Overenskomst for økonomaer m.fl. (KEF), jf. punkt 4: • Sundhed, forebyggelse og formidling (BEK nr. 491 af 11/5/2010) • Human Ernæring (2002-2010) • Sundhedskommunikation (2002-2010) • Ernærings- og fysisk aktivitet (2006-2010)
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger/uddannelser, der ansættes i en stilling med nedenstående hovedindhold: • Uddannelse til Klinisk Diætetik (før 2002) • Uddannelse til Økonoma (før 2002) • Udannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002) • Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning (fra 2002 og fremover; herunder medarbejdere der som følge af sin uddannelse/studieretning selv kan vælge, hvilken af de to overenskomster som skal gælde, jf. punkt 4) **Stillingsindhold:** Udvikling af måltider og fødevarer: Fra konkret mad- og måltidsproduktion og ledelse heraf til udvikling af koncepter, strategier og politikker for mad- og måltidsproduktion, herunder udvikling af kvalitetsstandarder, hygiejnestandarder, egenkontrolprogrammer og afprøvning/implementering af ny teknologi.

Professionsbachelorer med følgende studieretninger/uddannelser er omfattet af Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer (LC):

Personer med uddannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002) samt professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger, hvor medarbejderen i forbindelse med nyansættelsen har valgt at være omfattet af Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer (LC), jf. punkt 4: • Sundhed, forebyggelse og formidling (BEK nr. 491 af 11/5/2010) • Human Ernæring (2002-2010) • Sundhedskommunikation (2002-2010) • Ernærings- og fysisk aktivitet (2006-2010)
Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger/uddannelser, der ansættes ved Ungdomsskolens Uddannelsesvejledning (UU-centre): • Uddannelse til Klinisk Diætetik (før 2002) • Uddannelse til Økonoma (før 2002) • Udannelse til Ernærings- og husholdningsøkonom (før 2002) • Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning (fra 2002 og fremover; herunder medarbejdere der som følge af sin uddannelse/studieretning selv kan vælge, hvilken af de to overenskomster som skal gælde, jf. punkt 4)

Hvordan implementeres dækningsområderne konkret i overenskomsterne?

Overenskomst for økonomaer m.fl.

Dækningsområdet præciseres til at omfatte:

- Personer med uddannelse til Økonoma (før 2002) (eksisterende formulering "ansættes som" opretholdes).
- Personer med uddannelse i Klinisk Diætetik (før 2002)
- Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning Klinisk Diætetik
- Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i Ledelse, fødevarer og service, Cateringledelse, Serviceledelse og Produktudvikling
- Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i Sundhed, forebyggelse og formidling, Human ernæring, Sundhedskommunikation, Ernæring og fysisk aktivitet og Ernærings- og husholdningsøkonomer (før 2002), hvis de pågældende har valgt at være omfattet af Overenskomst for økonomaer m.fl. (KEF)
- Bemærkning: Økonomaer (før 2002), kliniske diætister (før 2002) og professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning er dog ikke omfattet af denne overenskomst, hvis medarbejderen ansættes ved Ungdomsskolens Uddannelsesvejledning (UU-centre)

Derudover indføjes en bestemmelse om, at kommunen afgør, om en stilling er omfattet af en af undtagelserne.

KEF og KL vil sammen implementere ovenstående i den kommende overenskomst.

Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer

Dækningsområdet præciseres til at omfatte:

- Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med studieretning i Sundhed, forebyggelse og formidling, Human ernæring, Sundhedskommunikation, Ernæring og fysisk aktivitet og Ernærings- og husholdningsøkonomer (før 2002), hvis de pågældende har valgt at være omfattet af Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer (LC).
- Bemærkning: Ernærings- og husholdningsøkonomer (før 2002) og professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning er dog ikke omfattet af denne overenskomst, hvis medarbejderen ansættes i stillinger med følgende hovedindhold:

Stillingsindhold:

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

Derudover indføjes en bestemmelse om, at kommunen afgør, om en stilling er omfattet af en af undtagelserne.

Referat

Tid og sted: KL, den 23. februar 2011

Deltagere: Repræsentanter for KL, Lærernes Centralorganisation (LC) og Kost- og Ernæringsforbundet (KEF)

Emne: Overenskomstforhold for professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. omfattet af overenskomst mellem KL og LC eller KL og KEF

Parterne er enige om, at såfremt der lokalt opstår tvivl mellem LC/KEF og en kommune om, hvorvidt en given stilling er omfattet af KL's overenskomst for professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. med LC eller KL's overenskomst for professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. med KEF, så kan de to parter sammen rette henvendelse til KL med henblik at de centrale parter drøfter forholdet.

For KL

For LC

For KEF

Bilag 12.1 til KL/SHK-forlig 2011

Projektskitse vedr. kliniske retningslinjer for sundhedsindsatsen i kommunerne

Siden strukturreformen har kommunerne fået flere opgaver på social- og sundhedsområdet, og udviklingen peger på, at stadig flere sundhedsopgaver på især rehabiliterings- og forebyggelsesområdet skal løses af det borgernære sundhedsvæsen – kommunerne.

Det vil sige helhedsorienterede sundhedsydelser, som effektivt afhjælper borgerens behov, og som kan stå mål med de ressourcer, som anvendes på området.

At skabe bedst mulig sundhed for pengene forudsætter, at man kender effekten af den indsats, der igangsættes. Det kræver solid faglig viden og kompetencer støttet af kliniske retningslinjer, som sikrer, at den enkelte borger får det rette tilbud.

Kliniske retningslinjer er et væsentligt værktøj til at udvikle kvaliteten i opgavevaretagelsen og understøtter kompetenceudviklingen af professionerne/Sundhedskartellets grupper.

Systematiseret brug af kliniske retningslinjer og forløbsprogrammer vil i høj grad være en garanti for, at der hverken sker over- eller underbehandling i de kommunale sundhedstilbud. Samtidig giver kliniske retningslinjer, forløbsprogrammer og kvalitetsmål mulighed for, at kommuner kan sammenligne sig med andre kommuner, og dermed skabe ny læring og udvikling.

I relation til de faglige organisationer på sundhedsområdet findes en række faglige selskaber, grupper og miljøer, som indenfor hver deres felt har en unik faglig viden om best practice, og som derfor kan give værdifulde bidrag til at udvikle og implementere faglige standarder, kliniske retningslinjer m.v. i det kommunale sundhedsvæsen.

På den baggrund vil KL og Sundhedskartellet i fællesskab gennemføre et projekt, der skal kortlægge omfanget af eksisterende relevante kliniske retningslinjer, afdække behovet for kliniske retningslinjer i kommunerne, beskrive god implementeringspraksis og udarbejde forslag til fremadrettet udvikling, opfølgning og formidling af kliniske retningslinjer på det kommunale område. I projektet skal inddrages kommunale praktikere, relevante videnspersoner og relevante myndigheder, herunder Sundhedsstyrelsen som overordnet ansvarlig sundhedsmyndighed ift. anerkendelse af kliniske retningslinjer.

Projektets formål

- Kortlægning og etablering af fælles overblik over eksisterende kliniske retningslinjer (faglige vejledninger) i relation til de kommunale social- og sundhedstilbud
- Udvikling af et relevant antal kliniske retningslinjer for udvalgte eksemplariske kommunale social- og sundhedsydelser.
- Etablering af samarbejde med forskere og forskningsmiljøer med henblik på forskningsmæssig udvikling og validering af kliniske retningslinjer
- Nyttiggørelse af sundhedsprofessionernes faglige selskaber/faglige netværk, herunder Center for Kliniske Retningslinjer.
- Styrke videndelingen mellem kommuner, herunder sundhedsprofessionelle, for at højne ydelseskvaliteten

Hvornår	Aktivitet
2. halvår 2011	Kortlægning og overblik over eksisterende kliniske retningslinjer i kommunerne, samt erfaringer fra de øvrige nordiske lande. Opgaven varetages af en ekstern konsulent
1. halvår 2012	Screening af hvor der er behov for udvikling af kliniske retningslinjer med inddragelse af og rådgivning fra professionsrelevante forskningsmiljøer, kommunerne, Center for kliniske retningslinjer m.fl.
2. halvår 2012	Udarbejdelse af kliniske retningslinjer
2013	Implementering af de udvalgte kliniske retningslinjer i 3-5 kommuner
2. halvår 2013 – 1. halvår 2014	Evaluering. Opgaven varetages af en ekstern konsulent

Økonomi

Der afsættes midler til projektet. Det forudsættes, at beløbet kan finansieres af restmidler fra tidligere overenskomstperioder inden for Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter.

Bilag 13.1 til KL/SHK-forlig 2011

Atypiske stillinger

Der indsættes følgende bestemmelse i § 4 i Sundhedskartellets nye fællesoverenskomst for basispersonale. Bestemmelsen får virkning fra overenskomstens udsendelse, dog senest fra 1. september 2011.

Atypiske stillinger

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

Pensionsprocenten er identisk med pensionsprocenten for den pågældende personalegruppe i Sundhedskartellets fællesoverenskomst og overenskomst for tandplejere.

Stk. 2
Atypiske stillinger følger reglerne i § 11 stk. 1 og § 15 i Overenskomst for ledere mv. (71.01).

Bemærkning
Se bilag X for en række eksempler på stillinger, der kan være atypiske.

Bilag X *– Eksempler på stillinger der kan være atypiske*

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

- *Specielle uddannelses- og udviklingsstillinger*
- *Kvalitetssikringsstillinger*
- *Forskningsstillinger*
- *Stillinger der dækket bredt og tværgående i kommunen*
- *Stillinger med særligt ansvarsområde"*

Parterne er i øvrigt enige om, at en stilling kan betragtes som atypisk, skal den adskille sig meget væsentligt fra en almindelig basisstilling i kommunerne, herunder adskille sig fra stillinger der i øvrigt indplaceres på basisoverenskomstens § 4 stk. 5. (trin 8 og 9).

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

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

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

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

* Satsen er et kronebeløb. Der er ikke noget områdetillæg tilknyttet satsen. Satsen reguleres iht. SHK's lønjusteringsaftale. Satsen gengives i SHK grundbeløbsniveau (1/1 2006) niveau.

Bilag 14.1 a til KL/SHK-forlig 2011

Overenskomstdækning af ernæringshjælpere og elever

Ernæringshjælpere

Overenskomstparterne er enige om at overenskomstdække ernæringshjælpere, der af kommunerne ansættes som sådan, og som er uddannet som ernæringshjælper efter bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang "mad til mennesker".

Uddannelsen svarer til 1. trin i uddannelsen til ernæringsassistent.

Ernæringshjælpere med indtil 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen aflønnes med 97% af løntrin 1 i område 0, jf. § 4, stk. 1 i Overenskomst for økonomaer og ernæringsassistenter samt ernæringsassistentelever indgået mellem KL og Kost- og Ernæringsforbundet.

Områdetillæg for det relevante område gives fuldt ud svarende til områdetillægget for løntrin 1, jf. overenskomstens § 4, stk. 2.

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

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

Bestemmelser om ernæringshjælpere får virkning fra overenskomstens udsendelse, dog senest fra 1. september 2011.

Særligt om allerede ansatte ernæringshjælpere

Ernæringshjælpere, som er ansat i en stilling som ernæringshjælper i kommunen både før og efter overenskomstdækningens ikrafttræden, indplaceres i henhold til overenskomsten. Hvis en ernæringshjælper har en højere løn ved overgangen, bevarer den ansatte den individuelt aftalte løn som et personligt tillæg.

Elever generelt

Parterne er enige om at indføre følgende præciserende tekst i overenskomstens § 22A, stk. 1:

"Overgang fra en sats til en anden sker den 1. i den efterfølgende måned".

Ernæringshjælperelever

Ernæringshjælperelever følger bestemmelserne for ernæringsassistentelever i deres første del af uddannelsen som anført i kapitel 4.

Løn- og ansættelsesvilkårene i øvrigt følger reglerne for hvad der gælder for ernæringsassistenter / ernæringsassistentelever i overenskomsten.

Stillingsbeskrivelser

I bilaget om uddannelser og stillingskategorier mv. indsættes følgende tekster:

Ernæringshjælpere

[O.11] Herved forstås personer, der

- er uddannet ernæringshjælper, jf. bekendtgørelse nr. 329 af 28. april 2009 eller tidligere bekendtgørelser eller
- efter konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden relevant kostfaglig uddannelse anses som kvalificeret til ansættelse som ernæringshjælper. **[O.11]**

Ernæringshjælperelever

[O.11] Herved forstås personer, der er under uddannelse til ernæringshjælper, jf. Bekendtgørelse nr. 329 af 28. april 2009 eller tidligere bekendtgørelser. **[O.11]**

Bilag 16.1 til KL/SHK-forlig 2011

Omkostningsbilag for SHK-forlig 1/4 2011 - 31/3 2013

Procent	1.4.2011	1.10.2011	1.1.2012	1.10.2012	I alt
Lønstigninger					
- Generelle lønstigninger	1,84		1,10	0,20	3,14
- Skønnet udmøntning fra reguleringsordningen	-1,23		0,10	0,64	-0,49
- Tilgodehavende reguleringsordningen 2010	-0,61		0,61		0,00
Øvrige forbedringer					
- Forbedringer til organisationerne			0,31		0,31
- Videreførelse af seniordage efter bortfald af 3-partsmidler			0,07		0,07
SHK-forbedringer, i alt	0,00		2,19	0,84	3,03

De samlede Sundhedskartels forbedringer på 3,03% fordeles således:	
* Aftalte generelle lønstigninger	3,14%
* Skønnet provenu fra reguleringsordningen	-0,49%
* Forbedringer til organisationerne	0,31%
* Videreførelse af seniordage efter bortfald af 3-partsmidler	0,07%
I alt	3,03%

Bilag 16.2 til KL/SHK-forlig 2011

Oversigt over fordeling af midler (0,31%) til organisationsforbedringer

GSN-Gruppe	Overenskomstgruppe	Centrale lønmidler (1.000 kr.) (+) Til rådighed (-) Omkostning
GG	Sundhedskartellet – 0,31% 2012	30.466
	Sundhedskartellet – ATP-pulje	2.910
	Sundhedskartellet – ATP-trappemodel	-4.959
GG	Kost- og Ernæringsforbundet, professionsbachelorer: - Provenu arbejdstid - Pensionsprocent 17,3	 616 -721
GG	Voksenelever	-389
	Frit valg løn/pension	-27.438
GG	Pension til økonomaer og kliniske diætister	-479
	Til rest	6

SUNDHEDSKARTELLET
Sankt Annæ Plads 30
Postboks 2277
1025 København K

Telefon 46 95 40 60
Telefax 33 13 22 35
Email shk@sundhedskartellet.dk

forligsomslag Grafisk Enhed