

Overenskomst

Ledere og mellemledere på ældre-
og sundhedsområdet mv., KL

Overenskomst for ledere og mellemledere på ældre- og sundhedsområdet mv.

KL

FOA

Indholdsfortegnelse	Side
§ 2. Løn	4
§ 3. Grundløn	4
§ 4. Funktionsløn	5
§ 5. Kvalifikationsløn	6
§ 6. Resultatløn	6
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	7
§ 8. Funktionærlov	7
§ 9. Pension	7
§ 10. ATP	9
§ 11. Frit valg	9
§ 12. Arbejdstid	10
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag	10
§ 14. Tjenestefrihed	10
§ 15. Opsigelse	10
§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår	12
§ 17. Ikrafttræden og opsigelse	13
Protokollat 1 - Kost og ophold, plejehjemsledere	14
Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	15
§ 1. Formål	15
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	15
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	17
Protokollat 4 - Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	19
Protokollat 5 - Overflytning af ledere i Københavns Kommune pr. 1. april 2019	21
Kapitel 1. Anvendelsesområde	21
§ 1. Personkreds	21
§ 2. Overflytning til Overenskomst for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg	21
§ 3. Ny sammensætning af løn til allerede ansatte	21
§ 4. Frit valg	22
§ 5. Tvisteløsning	22
Bilag A - Vejledning om lønfastlæggelse	23
Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	25

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- ledere og mellemledere, som er ansat inden for ældre- og sundhedsområdet
 - ledere og mellemledere på det specialiserede socialområde, der har gennemført uddannelsen som social- og sundhedsassistent.
1. i KL's forhandlingsområde
 2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
 3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne, 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.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Indplacering af allerede ansatte social- og sundhedsassistenter, der ved overenskomstens udsendelse er ansat som ledere på individuel kontrakt på det specialiserede socialområde indplaceres på overenskomsten og bevarer den del af deres nuværende løn og pension, der måtte være højere end overenskomstens, som en lokalt aftalt ordning.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke personer, der

1. ansættes i administrative stillinger, der er dækket af andre overenskomster/aftaler, eller
2. ansættes i leder-/mellemliderstillinger, hvor varetagelsen af stillingens arbejds- og ansvarsområde forudsætter en specifik faglig eller mellemlang videregående uddannelse.

Bemærkning:

Som eksempler på specifikke faglige eller mellemlang videregående uddannelser kan nævnes sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, (social)pædagoger eller socialrådgivere.

Lederstillinger efter denne overenskomst forudsættes ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse at indeholde nogle af følgende elementer:

Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for tjenestetilrettelæggelse og ressourcefordeling og lignende.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter endvidere ikke tjenestemænd.

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5, og
4. Resultatløn, jf. § 6.

Stk. 2

Ledere og mellemledere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale(09.02).
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Stk. 3

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

Bemærkning:

Parterne er enige om, at lederstillinger som hovedregel er fuldtidsstillinger.

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 3. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder.

Bemærkning:

Grundlønnen dækker arbejde som grundløn og dispositionstillæg hidtil har dækket.

Stk. 2

Grundlønnen for ledere og mellemledere er:

Grundløn + årligt grundlønstillæg (31/3 2000-niveau)		
Til og med 31. marts 2024	[O.24]Pr. 1. april 2024[O.24]	[O.24]Pr. 1. april 2025[O.24]
37 + 6.000 kr.	39 + 1.000 kr.	39 + 3.000 kr.
39 + 6.000 kr.	41 + 1.000 kr.	42
43 + 6.000 kr.	44	45
46 + 6.000 kr.	46 + 8.000 kr.	47 + 3.000 kr.
47 + 6.000 kr.	47 + 8.764 kr.	48
48	48	49

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Ledere og mellemløderes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale.

Bemærkning:

Ledere og mellemløderes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde. Vejledning om lønfastlæggelse, se Bilag A.

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

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselister i Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02).

[O.24] Forhøjelsen af grundløn og grundlønstillæg på ny grundløn 39-48, dvs. indtil løntrin 49, pr. 1. april 2024 og pr. 1. april 2025 sker således, at 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 stilling for den enkelte ansatte.

Lønnen for ledere og mellemlødere hæves pr. 1. april 2025 fra trin 48 til trin 49 uden fuldt gennemslag. Indplacering på løntrin 49 sker således, at for de ansatte, der lokalt har fået lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grundløn, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages indtil forskellen mellem hidtidig og ny grundløn, medmindre andet aftales lokalt. **[O.24]**

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Bemærkning:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Ved fastsættelse af tillæggets størrelse indgår en konkret vurdering af niveau, kvalitet og kvantitet i funktionen.

Stk. 2

Til ledere og mellemledere, der er pålagt rådighedsvagt, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Stk. 3

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidig lønforbedring omfatter:

- a) Tidsbegrænsede aftaler
- b) Aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Vejledende kriterier for lønfastlæggelse, herunder funktionsløn, se Bilag A.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for lønfastlæggelse, herunder kvalifikationsløn, se bilag A.

[O.24] *Stk. 3*

Til ledere og mellemledere, der er ansat pr. 1 juni 2024, ydes der én gang et pensionsgivende tillæg på 906 kr. (31/3 2000-niveau). Tillægget udbetales med førstkommende lønudbetaling efter 1. juni 2024. **[O.24]**

§ 6. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. 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 pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 4.

§ 8. Funktionærlov

For ledere og mellemledere gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15. Opsigelse og § 16. Øvrige ansættelsesvilkår.

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.

§ 9. Pension

Stk. 1

For ledere og mellemledere oprettes en pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

For ledere og mellemledere, der er ansat før den 1. juli 1999, kan en allerede etableret pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S bibeholdes. Dette gælder også ved stillingsskift inden for overenskomstens område efter den 1. juli 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 15,69 %, [O.24] (pr. 1. april 2025): 16,35 % [O.24] hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 11,
- b) 14,40 %, [O.24] (pr. 1. april 2025): 15,06 % [O.24] hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 11,

af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

[O.24] *Stk. 2 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 2. Ansatte, der er omfattet af stk. 2, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24. [O.24]*

Bestemmelserne i stk. 1 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Bemærkning:

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionselskabet.

Stk. 2A

[O.24] Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling. **[O.24]**

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 4, stk. 3, og § 5, stk. 2. Eventuel pension af resultatløn følger af § 6. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen (ordningen for ledere/mellemledere), Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum.

Pensionsbidraget indbetales månedsvist samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.

b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 8

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

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (04.38).

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 14,40% [O.24]pr. 1. april: 15,06%[O.24].

Stk. 2

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling [O.24](pr. 1. april 2025): ydes forhøjelse af pensionsbidraget[O.24]

[O.24]For allerede ansatte vil udgangspunktet for fritvalg fra 1. januar 2026 være, at der ydes forhøjelse af pensionsbidraget, dog således, at medarbejderen inden 1. oktober 2025 kan give besked om, at der ønskes kontant udbetaling. [O.24]

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 12. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer. Ledere er ansat uden højeste tjenestetid.

§ 13. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

I vurdering af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 14. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 15. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev

vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationerne sker digitalt.

FOA

CVR-nummer: 46024516

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

FOA@FOA.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Udviklingsplan

Ledere og mellemledere er omfattet af supplerende Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

Stk. 3. Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt en repræsentant for FOA.

Stk. 4. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt en repræsentant for FOA.

Stk. 5. Personalegoder

De ansatte er omfattet af Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 3.

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den

For

KL

Michael Ziegler

Nicolas No Richter

For

FOA

Tanja Nielsen

Protokollat 1 - Kost og ophold, plejehjemsledere

Stk. 1

Fradrag for ophold med forplejning for plejehjemsledere beregnes efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

Dette gælder også, ved institutioner, hvor der føres fælles husholdning, og det er tilladt plejehjemslederen for sig eller familie at købe kost til de enkelte måltider (05.73).

Stk. 2

Har plejehjemslederen egentlig lejlighed, sker fradrag herfor efter de for statens tjenesteboliger gældende regler (05.74).

København, den

For

KL

Michael Ziegler

Nicolas No Richter

For

FOA

Tanja Nielsen

Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.31) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre lederens forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leders kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte amts personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte leder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte leders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Bilag til Aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning

for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

København, den

For

KL

Michael Ziegler

Nicolas No Richter

For

FOA

Tanja Nielsen

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktik, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller

tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om, jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den

For

KL

Michael Ziegler

Nicolas No Richter

For

FOA

Tanja Nielsen

Protokollat 4 - Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

§ 1.

Stk. 1

Ledere og mellemedere, 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 ledere og mellemedere 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

Hjemmehjælpsledere, som pr. 31. marts 1998 var indplaceret på løntrin 26, 27, 28, 29 og 31, og daglige ledere, som pr. 31. marts 1998 var indplaceret på løntrin 32, 33, 34, 35, 36 og 38 og som ved overgangen til Ny Løn fik 1 overgangstrin bevarer dette overgangstrin, så længe de pågældende er ansat i den stilling, de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres overgangstrinnet tilsvarende.

Stk. 3

Plejhjemsledere, som pr. 31. marts 2003 oppebærer tillæg for deltagelse i rådighedstjeneste, oppebærer fortsat dette tillæg pr. 1. april 2003 som personlig ordning, så længe de er ansat i samme stilling. Rådighedstillæg bortfalder som hidtil, hvis den ansatte ikke længere indgår i rådighedstjeneste.

Stk. 4

Ledere og mellemedere på grundløn 36 (pr. 1. april 2005 løntrin 37) og derover, som pr. 31. marts 2003 oppebærer tillæg for praktikansvar, oppebærer fortsat dette tillæg pr. 1. april 2003 som personlig ordning, så længe de er ansat i samme stilling.

København, den

For

KL

Michael Ziegler

Nicolas No Richter

For

FOA

Tanja Nielsen

Protokollat 5 - Overflytning af ledere i Københavns Kommune pr. 1. april 2019

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1. Personkreds

Dette protokollat gælder ansatte i Københavns Kommune og 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, som

1. pr. 31. marts 2019 er omfattet af Overenskomst for social- og sundhedspersonale som afdelingsleder,
2. er ansat i en stilling, som ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse indeholder nogle af følgende elementer: Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for tjenestetilrettelæggelse og ressourcefordeling og lignende, og
3. pr. 1. april 2019 er ansat i samme stilling.

§ 2. Overflytning til Overenskomst for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg

De i § 1 nævnte ansatte overflyttes til Overenskomst for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg pr. 1. april 2019, jf. § 3-5.

Bemærkning:

Det er de lokale parter fælles ansvar at sikre, at de relevante ansatte bliver overflyttet til denne overenskomst.

Overflytningen betragtes ikke som en fratræden med efterfølgende nyansættelse, men som en fortsat ansættelse. Der foretages derfor ikke ferieafregning m.v. i forbindelse med overflytningen, og opsigelsesancienniteten påvirkes heller ikke af overflytningen.

§ 3. Ny sammensætning af løn til allerede ansatte

I forbindelse med skift af overenskomstgrundlag sammensættes lønnen på ny med udgangspunkt i et lønniveau svarende til den hidtidige grundløn med tillæg af funktions- og kvalifikationsløn samt eventuelle fast påregnelige arbejdstidsbestemte tillæg i det konkrete ansættelsesforhold.

Bemærkning:

De centrale parter er enige om, at det er hensigten, at ingen ansatte går op eller ned i løn *som følge af overflytningen til denne overenskomst*, set ud fra et identisk arbejdsmonster, og at ændringen i lønsammensætningen ikke fører til en øget lønudgift i forhold til den enkelte.

De lokale parter aftaler den nye lønsammensætning for de overflyttede afdelingsledere i overensstemmelse med reglerne for lokal løndannelse senest den 1. juni 2019.

De centrale parter forudsætter, at de lokale parter danner sig et fælles overblik over, hvilke *stillinger*, der skal overflyttes til overenskomsten, inden udgangen af 2018, således at der herefter i fornødent omfang kan opsiges lokalaftaler og optages lokale forhandlinger med henblik på at indgå eventuelle nye lokalaftaler, herunder forhåndsftaler, hvor det er hensigtsmæssigt.

§ 4. Frit valg

Den ansattes valg i forhold til frit valg videreføres uændret ved overførslen.

§ 5. Tvisteløsning

Hvis der ikke efter lokale drøftelser efter § 3 er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse, idet parterne er enige om, at anmodning om afholdelse af en sådan fornyet lokal forhandling skal ske senest 1. juli 2019.

København, den

For

KL

Michael Ziegler

Nicolas No Richter

For

FOA

Tanja Nielsen

Bilag A - Vejledning om lønfastlæggelse

Forskellige forhold kan tillægges betydning ved fastlæggelsen af aflønningen af en leder. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold og omfang i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af lønelementerne grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn aftales lokalt, derfor er nogle af de samme elementer beskrevet flere steder i det følgende.

I det følgende er givet eksempler på hvilke elementer, der kan indgå i lønfastlæggelsen.

Vejledning om indplacering på grundløn

Der er i det følgende kun tale om eksempler, hvorfor de lokale parter kan lægge vægt på andre kriterier eller supplere med andre kriterier ved fastlæggelse af grundlønnen fx kompleksiteten af de opgaver, der er tilknyttet stillingen.

Følgende kriterier vil kunne medføre en høj grundløn:

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

Følgende kriterier vil kunne medføre en grundløn på mellemniveau:

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

Følgende kriterier vil kunne medføre en grundløn på nederste:

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

Vejledende kriterier for funktionsløn

Eksempler på funktionsløn:

- Organisatorisk placering
- Budgetansvar/driftsansvar/kompetence
- Stedfortræder/souschef-funktioner
- Antal underordnede/brugere
- Antal specialer/specialiseringsgrad
- Produktion/serviceydelser
- Komplekse ledelsesopgaver, eksempelvis ledelse af andre faggrupper, andre områder (fx rengøring, vaskeri, pedelfunktion, samt døgndækning)

- Tværfaglige lederteams
- Tværgående og koordinerende funktioner
- Geografi (antal institutioner, afstande mellem institutioner)
- Konsulent- og specialistfunktion
- Brugerråd
- Selvstændig virksomhed
- Eksterne samarbejdsrelationer
- Visitation
- Undervisning og vejledning af andre faggrupper
- Formidlings/informationsopgaver
- Uddannelse af elever/studerende/ansatte i jobtræning
- Øvrige uddannelsesopgaver
- Udviklingsopgaver
- Projektarbejde
- Evalueringsopgaver
- Udvalgs- og/eller forhandlingsopgaver
- Kvalitetssikring
- Særlige servicefunktioner omkring brugernes individuelle behov (opsøgende arbejde i forhold til selvstændig vurdering af brugernes behov)
- Funktioner i forbindelse med indkøbsaftaler

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn

Eksempler på kvalifikationsløn:

Gennemgået uddannelse som fx:

- merkonomuddannelsen,
- Lederskole,
- andre relevante uddannelser inden for praktikvejleder-, demens-, undervisnings- og IT-området mv.

Erfaring på og uden for arbejdsstedet

Deltagelse i (omstillings)projekter

Kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen

Engagement, flair, evner, kreativitet mv.

Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønne?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31) Bemærkning: Ledere og mellemledere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i Protokollat 2.	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja
35	Aftale om opsparring af frihed (05.16)	Ja

DECEMBER 2024

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

577_OK-haandbog_72-01_ledere_mellemledere_kommunale_aldreomsorg_KL_05122024

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Social- og Sundhedssektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på social- og sundhedsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.