

# **Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde**

KL

Lærernes Centralorganisation

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede .....	5
<b>Kapitel 2. Månedslønnede .....</b>	<b>5</b>
§ 3. Løn .....	5
§ 4. Grundløn .....	6
§ 5. Funktionsløn .....	6
§ 6. Kvalifikationsløn .....	7
§ 7. Resultatløn .....	7
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin .....	8
§ 9. Funktionærlov .....	8
§ 10. Pension .....	8
§ 11. Gruppeliv .....	9
§ 12. ATP .....	9
§ 13. Frit valg .....	10
§ 14. Arbejdstidsbestemmelser .....	10
§ 15. Arbejdstidsbestemte tillæg .....	10
§ 16. Overarbejde .....	11
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag .....	11
§ 18. Tjenestefrihed .....	11
§ 19. Udgifter ved tjenesterejser .....	12
§ 20. Opsigelse .....	12
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) .....	14
<b>Kapitel 3. Timelønnede .....</b>	<b>15</b>
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling .....	15
§ 23. Pension .....	15
§ 24. Opsigelse (timelønnede) .....	16
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede) .....	16
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten .....</b>	<b>16</b>
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten .....	16
<b>Protokollat 1 - Fælles protokollat til Overenskomst for professionsbachelorer m.fl. inden for LC's forhandlingsområde (LC) og Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. (Sundhedskartellet) .....</b>	<b>18</b>
Punkt 1 .....	18
Punkt 2 .....	18
Punkt 3 .....	18
Punkt 4 .....	18
Punkt 5 .....	19
Punkt 6 .....	19
<b>Protokollat 2 - Beskæftigelse som vejleder i Ungdommens Uddannelsesvejledning .....</b>	<b>20</b>

§ 1. Hvem er omfattet.....	20
§ 2. Grundløn.....	20
§ 3. Funktionsløn.....	21
§ 4. Kvalifikationsløn.....	21
§ 5. Arbejdstid.....	22
§ 6. Overarbejde/deltidsansattes merarbejde.....	22
§ 7. Timeløn.....	23
§ 8. Arbejdstidsbestemte tillæg.....	23

**Protokollat 3 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....25**

§ 1. Formål.....	25
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	25

**Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....27**

**Protokollat 5 – Efteruddannelsesplaner .....29**

**Bilag 1 .....30**

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter

1. Ernærings- og husholdningsøkonomer og
2. **[O.11]**Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger
  - a) Sundhed, forebyggelse og formidling
  - b) Human Ernæring
  - c) Sundhedskommunikation
  - d) Ernærings- og fysisk aktivitet

hvor medarbejderen i forbindelse med nyansættelsen har valgt at være omfattet af nær-værende overenskomst,**[O.11]**

og som er ansat

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 drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold,

og hvor stillingerne ikke er omfattet af andre overenskomster.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyre-havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selv-vejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkå-rene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Uddybning af ovennævnte uddannelser samt uddannelser omfattet af proto-kollat 2 (Beskæftigelse som vejleder i Ungdommens Uddannelsesvejledning) kan ses i bilag 1 til overenskomsten. Vedr. afgrænsning af dækningsområde for overenskomsten, se protokollat 1.

#### *Stk. 2*

**[O.11]**Overenskomsten omfatter ikke:

1. Ernærings- og husholdningsøkonomer
2. Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning

som ansættes i en stilling med følgende hovedindhold:

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.**[O.11]**

## § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

### Stk. 1

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
  2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

#### Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

### Stk. 2

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
  2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

#### Bemærkning

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 3. Løn

#### Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4
2. Funktionsløn, jf. § 5
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6
4. Resultatløn, jf. § 7.

#### Stk. 2

Ansatte er omfattet af:

1. **[O.11]**Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl.**[O.11]**,
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

#### Bemærkning:

Aftalen om lokal løndannelse til lærere m.fl. findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.03.

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 6*

Den 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."

#### **§ 4. Grundløn**

Grundlønnen dækker de funktioner, en ansat er i stand til at varetage som nyan-sat/nyuddannet. Grundlønnen fastsættes ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for LC.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at grundlønnen er det løntrin, som udgør den nedre grænse for den mulige aflønning af den pågældende stilling.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal tillige bilægges i overens-stemmelse med § 16, stk. 1-4 om interesseløst i Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl.

Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed om grundlønnen udgør ansættel-sesmyndighedens lønudspil minimum for stillingens aflønning i perioden frem til resultatet af tviste løsningen. Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillin-gen/stillingerne, er der således ikke mulighed for blokade m.m.

#### **§ 5. Funktionsløn**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Til ansatte ydes et tillæg på 10.000 kr.

Lønseddeltekst: Centralt tillæg

*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 også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (07.86).

Funktionstillæg kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

**Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer 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.

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 aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

## § 6. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og 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 aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

## § 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af 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:**

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.

## **§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin**

Ansatte før 1. april 1998 kan vælge at bevare de hidtil gældende lønvilkår, herunder mulighed for tildeling af beløb fra de decentrale lønmidler.

## **§ 9. Funktionærlov**

For ansatte gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20 Opsigelse og § 21 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede.

**Bemærkning:**

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tilagt 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.

## **§ 10. Pension**

*Stk. 1*

For ansatte oprettes pensionsordning i Lærernes Pension A/S med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

1. 1. april – 31. december 2011  
17,3 %
2. [O.11] 1. januar 2012
  - a) 17,3 %, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 13, stk. 1
  - b) 17,6 %, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 13, stk. 2

af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. [O.11]

*Stk. 2*

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 3, og § 6, stk. 2.

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. 3*

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

*Stk. 4*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension A/S, Turing Boulevard 3, 2900 Hellerup, månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

*Stk. 5*

**[O.11]** Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokale midler. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1. **[O.11]**

*Stk. 6*

**[O.11]** 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.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. 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. **[O.11]**

*Stk. 7*

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:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Denne løndel er ikke pensionsgivende.
- c) Denne løndel 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.

## **§ 11. Gruppeliv**

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af **[O.11]** Aftale om gruppeliv for lærere m.fl. **[O.11]**

**Bemærkning:**

Aftalen har nr. 94001 hos Forenede Gruppeliv.

## **§ 12. ATP**

Følgende ATP satser gælder:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

### § 13. Frit valg

*Stk. 1*

[O.11] Pr. 1. januar 2012 ydes et tillæg svarende til 0,3 % af den pensionsgivende årsløn.

**Bemærkning:**

Den pensionsgivende årsløn består af følgende lønde: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

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

Tillægget indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg.

*Stk. 2*

Den ansatte kan i stedet vælge at forhøje pensionsbidraget i pensionsordningen, jf. § 10, stk. 1 med 0,3 procentpoint.

*Stk. 3*

Den ansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt vedkommende ønsker fritvalgstillæg eller ekstra pensionsbidrag.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

*Stk. 4*

Ansatte, som ønsker at ændre deres valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkommende 1. januar. [O.11]

### § 14. Arbejdstidsbestemmelser

*Stk. 1*

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer inkl. ferie og søgnehellidage.

*Stk. 2*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede i normperioden er 37 timer. Normperioden fastsættes lokalt og maksimalt svarende til et år.

### § 15. Arbejdstidsbestemte tillæg

Der ydes ulempetillæg/rådighedstillæg for arbejde uden for sædvanlig arbejdstid dvs. arbejde i forskudt tid, aften- og weekendarbejde, samt tilfældigt forekommende overarbejde efter de ved kommunen/ ansættelsesmyndigheden gældende regler.

**Bemærkning:**

Med bestemmelsen er det tilsigtet, at den ansatte følger de regler, der gælder på den pågældende arbejdsplads.

## § 16. Overarbejde

### *Stk. 1*

Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste udover den del af den årlige arbejdstid, jf. § 14, stk. 1 og 2, der er planlagt afviklet i den pågældende normperiode. Overarbejde kan eventuelt undgås ved afspadsering inden for normperioden.

### *Stk. 2*

Overarbejde godtgøres med frihed af samme varighed med tillæg af 50 % i den efterfølgende normperiode. Erstatningsfrihed kan, såfremt overarbejdet har et tilstrækkeligt omfang, gives som hele fridage af 7,4 arbejdstimer.

### *Stk. 3*

Kan erstatningsfrihed ikke gives i den efterfølgende normperiode ydes i stedet overarbejdsbetaling. Sætserne for overarbejdsbetaling beregnes med 1/1924 af vedkommendes årsløn med et tillæg af 50 %.

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

### *Stk. 2*

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

### *Stk. 3*

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## § 18. 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.

## § 19. Udgifter ved tjenesterejser

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen/ved ansættelsesmyndigheden.

## § 20. 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 varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

### *Stk. 2*

Samtidig med, at der i henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

### *Stk. 3*

Lærernes Centralorganisation underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Lærernes Centralorganisation  
Niels Hemmingsensgade 10  
1153 København K

### **Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på, at Lærernes Centralorganisation fortsat skal gives adgang til at udtale sig indenfor en frist på 3 uger (for prøveansatte dog 2 uger) forinden en månedslønnet lærer afskediges. Fristen forlænges med evt. søgnehelligdage i perioden.

I forbindelse med vikarers og andre midlertidig ansattes fratræden ved udgangen af en aftalt ansættelsesperiode er det ikke fornødent at høre Lærernes Centralorganisation.

### *Stk. 4*

Lærernes Centralorganisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelsen finder sted, såfremt organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller såfremt organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse. For ansatte på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Fristen forlænges med eventuelle søgnehelligdage.

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

*Stk. 7*

Lærernes Centralorganisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

*Stk. 8*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Lærernes Centralorganisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 7. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

*Stk. 9*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Lærernes Centralorganisation, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmand. 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 voldgiftsretter, kap. 2.

*Stk. 10*

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 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.

## § 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn og Personale):

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. Ferie (05.12)

### **Bemærkning:**

Særlig feriegødtgørelse udgør samlet 2,15 %.

21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]**Barselsudligning (05.14)**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21)**[O.11]**
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.11]**
25. Befordringsgødtgørelse (05.71)
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]**

### **Bemærkning:**

På LC's område er det aftalt, at der udarbejdes en individuel efteruddannelsesplan. Der henvises til protokollat 5. For ledere henvises til protokollat 3.

27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)**[O.11]**
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.11]**

32. [O.11]MED og tillidsrepræsentanter (05.86)[O.11]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. [O.11]Aftale om trivsel og sundhed (05.35)[O.11]
35. [O.11]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)[O.11]

**Bemærkning:**

Protokollat om generelle ansættelsesvilkår findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

### **Kapitel 3. Timelønnede**

#### **§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

*Stk. 1*

Lønnen aftales lokalt.

**Bemærkning:**

Der henvises til § 3.

*Stk. 2*

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

*Stk. 3*

Der ydes betaling for det faktisk udførte antal timer.

*Stk. 4*

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.”

#### **§ 23. Pension**

*Stk. 1*

Kommunen/ ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Lærernes Pension A/S for

1. Timelønnede, som

- a) er fyldt 21 år og
- b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 2002.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,3 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

**Bemærkning:**

For optjening af karenperioden henvises til Aftale om Pensionsordning for visse ansatte i kommuner med tilhørende fortolkningsbidrag, jf. KL's Løn og Personale, afsnit 26.

2. Timelønnede, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 Pension ved tidligere kommunale/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen med den samme procentsats, som er opnået efter § 10.

*Stk. 2*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Lærernes Pension A/S, Turborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, samtidig med lønudbetalingen.

*Stk. 3*

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokale midler. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

**§ 24. Opsigelse (timelønnede)**

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

**§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)**

*Stk. 1*

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 12 ATP

§ 21 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede),

- Ansættelsesbreve (04.11)
- Ferie (05.12)
- Befordringsgodtgørelse (05.71)
- Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
- SU og tillidsrepræsentanter (05.80)
- MED og tillidsrepræsentanter (05.86)
- Kompetenceudvikling (05.31)

**Bemærkning:**

Timelønnede er ikke omfattet af protokollat 5 - Efteruddannelsesplaner.

- Tidsbegrænset ansættelse (04.84)

*Stk. 2*

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) og lov om sygedagpenge.

**Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

**§ 26. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 5. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Camilla Vendelboe Hagensen

For

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

**Protokollat 1 - Fælles protokollat til Overenskomst for professionsbachelorer m.fl. inden for LC's forhandlingsområde (LC) og Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. (Sundhedskartellet)**

[O.11]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 Sundhedskartellet's fællesoverenskomst (KEF).

**Punkt 2**

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med nedenstående studieretninger og personer med uddannelse til Økonoma (før 2002) er omfattet af Sundhedskartellet's fællesoverenskomst (KEF):

- Ledelse, fødevarer og service (BEK nr. 491 af 11/5/2010)
- Cateringleddelse (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 Sundhedskartellet's fællesoverenskomst (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 professionsbachelorer i ernæring og sundhed inden for LC's forhandlingsområde (LC).

### **Punkt 6**

Kommunen/Ansættelsesmyndigheden afgør, om en given stilling er omfattet af en undtagelse, jf. punkt 5.**[O.11]**

København, den 5. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Camilla Vendelboe Hagensen

For

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

For

Kost & Ernæringsforbundet

Ghita Parry

Charlotte Knudsen

## **Protokollat 2 - Beskæftigelse som vejleder i Ungdommens Uddannelsesvejledning**

### **§ 1. Hvem er omfattet**

#### *Stk. 1*

Protokollatet omfatter

1. personer, som er omfattet af § 1, stk. 1, i Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde,
2. [O.11]personer med uddannelse til Klinisk Diætetik,
3. personer med uddannelse til Økonoma og
4. professionsbachelorere i ernæring og sundhed uanset studieretning [O.11]

som ansættes til varetagelse af vejledning om valg af uddannelse og erhverv jf. kapitel 2 i LBK nr. 671 af 21. juni 2010 om vejledning om uddannelse og erhverv samt pligt til uddannelse, beskæftigelse m.v.

#### *Stk. 2*

Protokollatet omfatter i øvrigt ikke stillinger, der er omfattet af anden aftale eller overenskomst.

#### *Stk. 3*

De af protokollatet omfattede stillinger er omfattet af overenskomstens bestemmelser med nedennævnte tilpasninger.

### **§ 2. Grundløn**

#### *Stk. 1*

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Grundløn
Vejledere	30 + 3.000

#### **Bemærkning:**

Ved ansættelse i Ungdommens Uddannelsesvejledning som konsulent følges overenskomstens almindelige grundlønsbestemmelse, jf. § 4, i Overenskomst for professionsbachelorere i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde.

Konsulenters indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde.

Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat i den pågældende stilling. Opmærksomheden henledes endvidere på § 3, om funktionsløn og § 4, om kvalifikationsløn.

#### *Stk. 2*

Vejledere, der inden 1. april 2009 er ansat i særligt klassificerede stillinger som en personlig ordning, var ikke omfattet af grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2009 ved O.08.

### § 3. Funktionsløn

#### *Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen 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.

#### *Stk. 2*

Der skal lokalt indgås aftale om funktionsløn til vejledere.

#### *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 også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

#### **Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer 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.

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 aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

### § 4. Kvalifikationsløn

#### *Stk. 1*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en 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 aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

*Stk. 3*

For vejledere, der gennemfører relevant videreuddannelse, skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsftaler eller i de konkrete situationer.

## **§ 5. Arbejdstid**

*Stk. 1*

Det forudsættes, at arbejdstiden ikke overstiger gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

*Stk. 2*

Der er mulighed for indgåelse af lokale flekstidsaftaler.

*Stk. 3*

Konsulenter er omfattet af Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid og er således ikke omfattet af §§ 6 og 8.

## **§ 6. Overarbejde/deltidsansattes merarbejde**

*Stk. 1*

Overarbejde/deltidsansattes merarbejde opgøres pr. kvartal.

*Stk. 2*

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdet gives erstatningsfrihed med tillæg af 50 % eller 100 %, jf. stk. 5, nr. 2 og 3. For merarbejdet ydes ingen tillægsgodtgørelse.

### **Bemærkning**

Kombinationsbeskæftigede, som i den samlede beskæftigelse er fuldtidsbeskæftigede, behandles efter overarbejdsbestemmelserne for arbejde udover normal arbejdstid i UU.

*Stk. 3*

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling, jf. stk. 5, i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

*Stk. 4*

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af det kvartal, der følger efter det, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 5. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

*Stk. 5*

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde, jf. stk. 1 betales således:

1. Over-/merarbejde betales med timeløn, jf. § 7.
2. Overarbejde udover normal arbejdstid godtgøres med et tillæg på 50 % for de første 35 timers overarbejde pr. kvartal.

3. Efterfølgende overarbejdstimer godtgøres med et tillæg på 100 %.

### **§ 7. Timeløn**

Timeløn beregnes som 1/1924 af den pågældendes aktuelle årsløn.

### **§ 8. Arbejdstidsbestemte tillæg**

#### *Stk. 1*

For tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 19,94 kr. pr. time. (Forskudttidstillæg) **[O.11]** Med virkning fra 1. januar 2012 forhøjes beløbet til 20,03 kr. pr. time. **[O.11]**

#### *Stk. 2*

For tjeneste på søn- og helligdage mellem kl. 06.00 og kl. 17.00 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 19,94 kr. pr. time **[O.11]** Med virkning fra 1. januar 2012 forhøjes beløbet til 20,03 kr. pr. time. **[O.11]**

#### *Stk. 3*

For tjeneste på

- lørdage mellem kl. 11.00 og kl. 24.00,
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00, og
- mandage mellem kl. 00.00 og 04.00

ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 23,67 kr. pr. time **[O.11]** Med virkning fra 1. januar 2012 forhøjes beløbet til 23,78 kr. pr. time. **[O.11]**

#### *Stk. 4*

For tjeneste på mandage mellem kl. 04.00 og kl. 06.00 ydes tillægget, hvis tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere.

#### *Stk. 5*

For tjeneste efter kl. 12.00 på grundlovsdag ydes tillægget efter stk. 2 og 4 eller stk. 3 og 4.

#### *Stk. 6*

Godtgørelsen efter stk. 1- 5 ydes for hver påbegyndt halve time.

#### **Bemærkning**

Der henvises i øvrigt til muligheden af lokalt at anvende følgende aftaler:

- Aftale om konvertering af ulempetillæg.
- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

København, den 5. november 2011

For

KL

Michael Ziegler  
Camilla Vendelboe Hagensen

For  
Lærernes Centralorganisation  
Anders B. Christensen

### **Protokollat 3 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL 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 personalepolitik.

#### **§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning**

##### *Stk. 1*

Der skal udarbejdes en 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.

##### *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.

København, den 5. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Camilla Vendelboe Hagensen

For

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

## **Protokollat 4 - 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 skattebegünstigede 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, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, 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 tilsva-

rende 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 medarbejders 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 træder i kraft ved udsendelsen.

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

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. 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 5. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Camilla Vendelboe Hagensen

For

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

## **Protokollat 5 – Efteruddannelsesplaner**

Med afsæt i den løbende dialog om mål og resultater af undervisningen udarbejder leder og lærer i samarbejde en individuel efteruddannelsesplan.

I drøftelsen af uddannelsesplanen indgår de behov for kompetencer og kvalifikationer, der udspringer af den undervisningsopgave, som læreren har ansvaret for, eller som lederen påtænker, at læreren skal have ansvar for.

Uddannelsesplanen kan indgå i den individuelle MUS-samtale, og uddannelsesplanen kan indgå som en del af et referat af MUS-samtalen.

København, den 5. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Camilla Vendelboe Hagensen

For

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

## Bilag 1

[O.11] Ved Ernærings- og husholdningsøkonomer forstås personer, der

- er uddannet ernærings- og husholdningsøkonom, jf. bekendtgørelse nr. 771 af 22. august 1996 (historisk).

Ved professionsbachelor i ernæring og sundhed forstås personer, der

- er uddannet professionsbachelor i ernæring og sundhed, jf. Bekendtgørelse nr. 112 af den 1. marts 2002 (historisk) eller
- er uddannet professionsbachelor i ernæring og sundhed, jf. Bekendtgørelse nr. 221 af 20. marts 2006 (historisk) eller
- er uddannet professionsbachelor i ernæring og sundhed, jf. Bekendtgørelse nr. 491 af 11. maj 2010.

Ved person med uddannelse i Klinisk Diætetik forstås personer, der

- er uddannet som klinisk diætist efter bekendtgørelse nr. 314 af 21. maj 1987/bekendtgørelse nr. 332 af 25. maj 1993
- er uddannet professionsbachelor i ernæring og sundhed med studieretning i Klinisk Diætetik, jf. Bekendtgørelse nr. 112 af den 1. marts 2002 (historisk) eller
- er uddannet professionsbachelor i ernæring og sundhed med studieretning i Klinisk Diætetik, jf. Bekendtgørelse nr. 221 af 20. marts 2006 (historisk) eller
- er uddannet professionsbachelor i ernæring og sundhed med studieretning i Klinisk Diætetik, jf. Bekendtgørelse nr. 491 af 11. maj 2010. [O.11]