

## **Overenskomst for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg**

KL

FOA - Fag og Arbejde

LederForum, Social & Sundhedssektoren

| <b>Indholdsfortegnelse</b>                                                | <b>Side</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------|
| § 1. Hvem er omfattet.....                                                | 3           |
| § 2. Løn .....                                                            | 4           |
| § 3. Grundløn .....                                                       | 4           |
| § 3A. Indplacering pr. 1. april 2009.....                                 | 5           |
| § 4. Funktionsløn.....                                                    | 6           |
| § 5. Kvalifikationsløn .....                                              | 6           |
| § 6. Resultatløn.....                                                     | 7           |
| § 7. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg .....                  | 7           |
| § 8. Funktionærlov.....                                                   | 8           |
| § 9. Pension .....                                                        | 8           |
| § 10. ATP .....                                                           | 9           |
| § 11. Arbejdstid.....                                                     | 9           |
| § 12. Barns 1. og 2. sygedag.....                                         | 10          |
| § 13. Tjenestefrihed .....                                                | 10          |
| § 14. Opsigelse .....                                                     | 10          |
| § 15. Øvrige ansættelsesvilkår .....                                      | 12          |
| § 16. Ikrafttræden og opsigelse .....                                     | 13          |
| <b>Protokollat nr. 1 - Kost og ophold, plejehjemsledere .....</b>         | <b>14</b>   |
| <b>Protokollat nr. 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.</b> | <b>15</b>   |
| § 1. Formål.....                                                          | 15          |
| § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....                         | 15          |
| <b>Bilag 1 - Vejledning om lønfastlæggelse .....</b>                      | <b>17</b>   |

## § 1. Hvem er omfattet

### Stk. 1

Overenskomsten omfatter ledere og mellemledere, som er ansat inden for ældreområdet

1. **[O.08]** i KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

#### 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. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30. **[O.08]**

### 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 o. lign.

### Stk. 3

Overenskomsten omfatter endvidere ikke

1. tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd og
2. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har bidraget til.

### Stk. 4

Lokalt indgås aftale om løn- og ansættelsesvilkår for ægtefæller til ledere af plejehjem/plejecentre o. lign., når ægtefællen ligeledes er ansat samme sted med beskæftigelse i normalt fuld arbejdstid og ikke omfattes af overenskomster eller aftaler vedrørende sygeplejerskepersonale, økonomapersonale eller social- og sundhedspersonale.

## § 2. Løn

### Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

Grundløn, jf. § 3

Funktionsløn, jf. § 4

Kvalifikationsløn, jf. § 5 og

Resultatløn, jf. § 6.

### Stk. 2

Ledere og mellemledere er omfattet af:

1. Fællesaftale om Ny Løn.
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

#### Bemærkning:

Fællesaftalen om Ny Løn indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselovister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

**[O.08]**Til ledere/mellemledere er afsat 1,25% til lokal løndannelse den 1. april 2009 og 1,25% til lokal løndannelse den 1. april 2010.**[O.08]**

Fællesaftale om Ny Løn findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.01.

Aftalen 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.

#### Bemærkning:

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

### Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

### Stk. 5

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:

| <i>Løntrin 1. april 2008</i> | <b>[O.08]</b> <i>Løntrin 1. april 2009</i> |
|------------------------------|--------------------------------------------|
| 31                           | 33 + 5.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)   |
| 35                           | 35 + 5.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)   |
| 37                           | 37 + 5.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)   |
| 39                           | 39 + 5.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)   |
| 43                           | 43 + 5.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)   |
| 46                           | 46 + 5.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)   |
| 47                           | 47 + 5.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)   |
|                              | 48 <b>[O.08]</b>                           |

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale.

**Bemærkning:**

Ledere og mellemlederes 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 2.

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

Ved nybesættelse af lederstillinger efter 1. april 2006, er det den pr. 1. april 2006 fastsatte grundløn, der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselvister i Fællesaftale om Ny Løn.

**§ 3A. Indplacering pr. 1. april 2009**

*Stk. 1*

**[O.08]** Pr. 1. april 2009 oprykkes alle på grundløn = løntrin 31 til grundløn = løntrin 33.

*Stk. 2*

For ansatte, som har fået en lønforbedring jf. stk. 1, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages med indtil forskellen mellem hidtidig og nyt løntrin.

*Stk. 3*

Pr. 1. april 2009 forhøjes lønnen til alle med et årligt pensionsgivende tillæg på 5.000 kr. (31/3 2000-niveau).

*Stk. 4*

Kr.-tillægsforhøjelsen pr. 1. april 2009 sker for alle 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.

**Bemærkning:**

Lønforbedringen aftalt ”uden gennemslag” betyder, at der sker modregning i hidtil ydede løntillæg.

Der kan foretages modregning i udligningstillæg og lokalt aftalt funktions- og kvalifikationsløn.

Der kan ikke foretages modregning i overgangstrin/-tillæg og i centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn.

Opmærksomheden henledes på, at lønnen skal sammensættes på ny ved nævnte grundlønændring. I den forbindelse skal det aftales i hvilke lønelementer, der skal ske modregning. **[O.08]**

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

### *Stk. 2*

1. Til ledere og mellemledere, på grundløn løntrin 31 eller 35 (31/3 2002-niveau) (pr. 1. april 2009 grundløn = løntrin 33 + 5.000 kr. (31/3 2000-niveau) eller 35 + 5.000 kr. (31/3 2000-niveau)), der er pålagt en funktion som praktikansvarlig i forhold til social- og sundhedselever, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.
2. Til ledere og mellemledere, der er pålagt rådighedsvagt, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

### **Bemærkning til pkt. 1:**

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

### *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.

### **Bemærkning:**

Vejledende kriterier for lønfastlæggelse, herunder funktionsløn, se bilag 2.

## § 5. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

### **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 ydes som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for lønfastlæggelse, herunder kvalifikationsløn, se bilag 2.

## **§ 6. Resultatløn**

**[O.08]** 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 engangsbetrag 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. **[O.08]**

## **§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg**

### *Stk. 1*

Ledere og mellemledere, 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 mellemledere 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.

## **§ 8. Funktionærlov**

For ledere og mellemedere gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 14 Opsigelse og § 15. 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 mellemedere oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen i PenSam Gruppen.

For ledere og mellemedere, som er ansat før 1. april 2003 og som ikke før 1. april 2003 var omfattet af en pensionsordning, oprettes en pensionsordning med virkning fra 1. april 2003 i PenSam Gruppen.

For ledere og mellemedere, 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.

Pensionsbidraget udgør 13,94% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009 14,0%) **[O.08]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

**Bemærkning:**

Forsikringsmæssige pensionsordninger for plejehjemsledere, der er oprettet efter kommunalbestyrelsens beslutning med pensionsbidrag på 12,5% i andre pensionsforsikringselskaber end det ovennævnte, fortsætter uændrede.

*Stk. 2*

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 4, stk. 3 og § 5, 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 lønde.

*Stk. 4*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen, (ordningen for ledere/mellemledere) Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum. Indbetalingen finder sted månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

*Stk. 5*

**[O.08]** 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) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) 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. **[O.08]**

## § 10. ATP

1. For ledere og mellemledere under 67 år gælder følgende ATP-satser:

| Antal timer pr. måned     | A-sats               |                              |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
|                           | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer               | 81,30 kr.            | 162,60 kr.                   |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 54,20 kr.            | 108,40 kr.                   |
| ≥ 39 timer og < 78 timer  | 27,10 kr.            | 54,20 kr.                    |

2. **[O.08]** Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

| 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. <b>[O.08]</b>      |

**Bemærkning:**

For plejehjemsledere var ATP-satsen før 1. april 2003 C-satsen.

## § 11. Arbejdstid

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

## § 12. 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 sygedag **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag) **[O.08]**, 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.

### Stk. 2

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

### Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse regnes ikke som sygefravær.

## § 13. 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.

## § 14. 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

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

### Stk. 3

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

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

Underretning sendes til en af de nævnte organisationer:

FOA - Fag og Arbejde  
Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Mail: forha001@foa.dk

eller

LederForum, Social & Sundhedssektoren  
Bredballe Byvej 63  
7120 Vejle Ø

Mail: lederforum@lederforum.dk

#### *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 - Fag og Arbejde/LederForum, Social & Sundhedssektoren 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*

**[O.08]** Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA – Fag og Arbejde/LederForum, 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. **[O.08]**

#### *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.

## **§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve (04.11) **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger (04.30) **[O.08]**
4. **[O.08]** Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) **[O.08]**
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. Åremålsansættelse (04.50)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. **[O.08]** Gruppeliv (04.74) **[O.08]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.08]** Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85) **[O.08]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.08]** Ferie (05.12) **[O.08]**
21. **[O.08]** Barsel mv. (05.13) **[O.08]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.08]** Seniorpolitik (05.21) **[O.08]**
24. **[O.08]** Oplærings- og integrationsstillinger (05.25) **[O.08]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.08]** Kompetenceudvikling (05.31)  
Ledere og mellemledere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/skriftlig udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat nr. 2. **[O.08]**
27. Socialt kapitel (05.41)
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)

30. **[O.08]**Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)**[O.08]**
31. **[O.08]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.08]**
32. **[O.08]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86)**[O.08]**
33. **[O.08]**Sammenhængende personalepolitisk drøftelse**[O.08]**
34. **[O.08]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35)**[O.08]**
35. Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39).

**Bemærkning:**

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

## **§ 16. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2008, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

*Stk. 3*

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

København, den

For

KL

For

FOA - Fag og Arbejde

For

LederForum, Social & Sundhedssektoren

## **Protokollat nr. 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.

#### **Bemærkning:**

Cirkulære om regulering af satser for fradrag i tjenestemænds løn for natural- ydelser findes i KL's Løn og Personale, afsnit 18.07

### *Stk. 2*

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

#### **Bemærkning:**

Cirkulære om tjeneste- og lejeboliger findes i KL's Løn og Personale, afsnit 18.01.

København, den

For

KL

For

FOA - Fag og Arbejde

For

LederForum, Social & Sundhedssektoren

## **Protokollat nr. 2 - 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/det enkelte amts personalepolitik.

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

#### *Stk. 1*

Der skal udarbejdes en [O.08]skriftlig[O.08]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:**

[O.08]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.[O.08]

#### *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:**

[O.08]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.[O.08]

København, den

For

KL

For

FOA - Fag og Arbejde

For

LederForum, Social & Sundhedssektoren

## Bilag 1 - 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/souscheffunktioner
- 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.