

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

Kommunernes Landsforening

Forbundet af Offentligt Ansatte

LederForum, Social & Sundhedssektoren

<b>Kapitel 1. Overenskomstens område.....</b>	<b>4</b>
§ 1. Område.....	4
<b>Kapitel 2. månedslønnede.....</b>	<b>5</b>
§ 2. Personafgrænsning.....	5
§ 3. Ansættelsesbrev.....	5
§ 4. Løn.....	6
§ 5. Grundløn.....	6
§ 5 A. Indplacering og overgangsbestemmelser.....	7
§ 6. Funktionsløn.....	8
§ 7. Kvalifikationsløn.....	8
§ 8. Resultatløn.....	9
§ 9. Forhandlingssystem, konfliktløsning mv.....	9
§ 10. Dispositionstillæg.....	9
§ 11. Lønudbetaling.....	10
§ 12. Pension.....	10
§ 13. ATP.....	12
§ 14. Funktion.....	12
§ 15. Arbejdstid.....	13
§ 16. Rådighedstillæg til plejehjemsledere.....	13
§ 17. Merarbejde.....	14
§ 18. Befordringsgodtgørelse.....	14
§ 19. Telefongodtgørelse.....	15
§ 20. Kost og ophold.....	15
§ 21. Ferie.....	15
§ 22. Feriefri dagstimer.....	15
§ 23. Sygdom.....	16
§ 24. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager.....	16
§ 25. Barns 1. sygedag.....	16
§ 26. Opsigelse.....	17
§ 27. Værnepligt og efterløn.....	18
§ 28. Tjenestefrihed.....	18
§ 29. Decentrale løninstrumenter mv.....	18
§ 30. Tillidsrepræsentantregler.....	19
§ 31. Efteruddannelse og kompetenceudvikling.....	19
<b>Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser.....</b>	<b>19</b>
§ 32. Ikrafttræden og opsigelse.....	19
<b>Protokollat.</b>	
<b>Vedrørende ægtefæller til ledere af plejehjem/plejecentre o.l.....</b>	<b>21</b>
§ 1. Løn indtil udgangen af marts måned 2000.....	21
§ 2. Ny løn fra 1. april 2000.....	22
§ 3. Grundløn.....	22
§ 3 A. Overgangsbestemmelser.....	23
§ 4. Funktionsløn.....	23

§ 5. Kvalifikationsløn.....	23
§ 6. Resultatløn.....	23
§ 7. Forhandlingssystem, konfliktløsning mv.....	23
§ 8. Rådighedstillæg.....	24
§ 9. Kost og ophold.....	24
§ 10. Ansættelsesvilkår iøvrigt.....	24

## Kapitel 1. Overenskomstens område

### § 1. Område

#### Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes i leder/mellemliderstillinger som fx

1. Distrikts-/områdeleder, der har det daglige ledelsesmæssige ansvar i et distrikt eller område af kommunen såvel uden for som i integrerede plejeordninger.
2. Daglig leder af en eller flere pleje-/bistandsgrupper mv.
3. Ledere (bestyrere) af kommunale plejehjem/plejecentre o.l., bortset fra bestyrere med uddannelse som statsautoriseret sygeplejerske.
4. Hjemmehjælpsledere.

#### Bemærkning:

Ad pkt. 2:

Arbejds- og ansvarsområde for den daglige leder, jf. nr. 2, omfatter ud over de funktioner, der er nævnt under hjemmehjælpsledere, den daglige ledelse af distrikt/område/gruppe med styring af ressourceforbrug mv. Ansvarsområdet kan fx også være funktion som assisterende områdeleder og kan fx indebære tilrettelæggelse af elevs/studerendes praktiktjeneste ec.

Ad pkt. 4:

[O.99] Ved hjemmehjælpsledere, jf. nr. 4, forstås personer, der bl.a. varetager følgende arbejdsområder:

- vurdere og observere behov i hjemmene
- føre tilsyn med personalets arbejde
- instruere nyansatte
- fordele arbejdet efter arbejdets art og de ansattes egnethed
- medvirke ved opsøgende arbejde og medvirke ved ansættelse og afskedigelse.[O.99]

#### Stk. 2

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte i Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde.

#### Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke personer, der

1. ansættes i administrative stillinger, som fx ældrechef, chef for ældreområdet, afdelingsleder for ældreområdet eller
2. ansættes i leder-/mellemliderstillinger, jf. stk. 1, nr. 1 og 2, hvor varetagelsen af stillingens arbejds- og ansvarsområde forudsætter en specifik faglig eller mellemlang videregående uddannelse.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at overenskomsten ikke omfatter leder-/ mellemliderstillinger, hvor stillingens varetagelse forudsætter en specifik faglig eller mellemlang videregående uddannelse som fx sygeplejersker, ergo- og fysioterapeuter, socialpædagoger, pædagoger eller socialrådgivere.

Stillinger som ledere af dag- og aktivitetscentre oprettet efter serviceloven fx §§ 65 og 71 er ikke omfattet af overenskomsten. Løn- og ansættelsesvilkårene for sådanne stillingsindehavere fastsættes efter konkret forhandling mellem kommunen og den ansatte, som kan lade sig repræsentere og bistå af sin organisationsrepræsentant, medmindre stillingen er omfattet af en anden overenskomst med tilhørende protokollat.

*Stk. 4*

Overenskomsten omfatter endvidere ikke

1. tjenestemænd
2. pensionerede tjenestemænd
3. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har bidraget til og
4. ansatte, der er fyldt 70 år.

*Stk. 5*

Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.11.

## **Kapitel 2. månedslønnede**

### **§ 2. Personafgrænsning**

*Stk. 1*

Overenskomsten omfatter medarbejdere, som gennemsnitligt har en arbejdstid på mindst 15 timer [O.99](pr. 1. januar 2001: 10 timer)[O.99] om ugen.

*Stk. 2*

Rammeaftale om deltidsarbejde gælder.

**Bemærkning:**

Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 15.15.

### **§ 3. Ansættelsesbrev**

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.01.

#### § 4. Løn

##### *Stk. 1*

Lønnen består af fire elementer:

Grundløn, jf. § 5

Funktionsløn, jf. § 6

Kvalifikationsløn, jf. § 7 og

Resultatløn, jf. § 8

##### *Stk. 2*

[O.99]Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.[O.99]

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 03.01.

##### *Stk. 3*

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.21.

##### *Stk. 4*

For deltidsbeskæftigede hjemmehjælpsledere og daglige ledere reduceres lønnen og eventuelle tillæg i forhold til den nedsatte arbejdstid.

#### § 5. Grundløn

Grundlønnen for følgende lederstillinger er fastsat således:

Områdeledere, jf. § 1, stk. 1, nr. 1	løntrin 36
Daglige ledere, jf. § 1, stk. 1, nr. 2	løntrin 32
Plekehjemsledere/bestyrere, jf. § 1, stk. 1, nr. 3:	
v/plejehjem til og med 24 pladser	løntrin 33 [O.99](pr. 1. april 2000 løntrin 34)[O.99]
v/plejehjem med 25 - 99 pladser	løntrin 34
v/plejehjem med 100 pladser og derover	løntrin 38
hjemmehjælpsledere, jf. § 1, stk. 1, nr. 4	løntrin 26 [O.99](pr. 1. april 2000 ydes til grundlønnen et ikke- pensionsgivende tillæg på 2.500 kr. årligt (31/3 2000- niveau)[O.99]

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

## § 5 A. Indplacering og overgangsbestemmelser

### Stk. 1

[O.99]Pr. 1. april 2000 rykkes alle plejehjemsledere ved plejehjem til og med 24 pladser på grundløn, løntrin 33, ét løntrin op til løntrin 34. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle decentralt aftalte trin/tillæg bevares i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.[O.99]

Ansatte plejehjemsledere ved plejehjem, jf. § 1, stk. 1, nr. 3, på 25 pladser eller derover, hvis løntrin pr. 31. marts 1998 var højere end grundløn, løntrin 34 (25-99 pladser) respektiv, løntrin 38 (over 100 pladser), vil fortsat skulle aflønnes efter det højere løntrin som en personlig ordning.

### Stk. 2

[O.99]Pr. 1. april 2000 rykkes alle hjemmehjælpsledere på grundløn, løntrin 26, op til løntrin 26 + et ikke-pensionsgivende tillæg på 2.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Alle centralt aftalte trin (jf. næste afsnit)/tillæg bevares. Alle decentralt aftalte trin/tillæg bevares i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

Ansatte hjemmehjælpsledere, jf. § 1, stk. 1, nr. 4, hvis løntrin pr. 31. marts 1998 var højere end grundløn, løntrin 26, og som fik en personlig indplacering pr. 1. april 1998, skal fortsat have følgende lønindplacering (overgangsløntrin) som en personlig ordning:

Løntrin pr. 31.03.98	Personlig indplacering pr. 01.04.98
26	27
27	28
28	29
29	30
31	32

#### Bemærkning:

Til de anførte personlige indplaceringer ydes pr. 1. april 2000 det i ovenstående afsnit ikke-pensionsgivende tillæg på 2.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau).[O.99]

### Stk. 3

Ansatte områdeledere, jf. § 1, stk. 1, nr. 1, hvis løntrin pr. 31. marts 1998 var højere end grundløn, løntrin 36, pr. 1. april 1998 vil fortsat skulle aflønnes efter det højere løntrin som en personlig ordning.

### Stk. 4

Ansatte daglige ledere, jf. § 1, stk. 1, nr. 2, hvis løntrin pr. 31. marts 1998 var højere end grundløn, løntrin 32, og som fik en personlig indplacering pr. 1. april 1998 skal fortsat have følgende lønindplacering (overgangsløntrin) som en personlig ordning:

Løntrin pr. 31. marts 1998	Personlig indplacering pr. 1. april 1998
32	33
33	34

34	35
35	36
36	37
38	39

*Stk. 5*

De i stk. 1-4 anførte personlige indplaceringer forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. i samme kommune.

## **§ 6. Funktionsløn**

*Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionslønnen baseres på de funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

*Stk. 2*

Til ledere, der er pålagt en funktion som praktikansvarlig i forhold til social- og sundhedselever aftales der decentral funktionsløn.

**Bemærkning:**

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

*Stk. 3*

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

**Bemærkning:**

*Vejledende kriterier for funktionsløn:*

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i graden af ledelse af/den daglige ledelse af en eller flere personalegrupper/aften-/natgrupper, dag-, optræningscentre, afdeling for senil demente, aktivitetshuse, antal beboere i og uden for centret. Endvidere kan graden af ansvar for budget, uddannelse, i forhold til antal underordnede, funktion som souschef/stedfortræderfunktion samt særlige arbejdsområder som fx storkøkken, madudbringning, opsøgende arbejde, tilsyn med klienter, herunder senil demente, i distrikt/område, visitering af hjemmehjælp, delegering mv. indgå i fastsættelsen af funktionsløn.

## **§ 7. Kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Kvalifikationsløn aftales decentralt og ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

**Bemærkning:**

*Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:*

Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

Gennemgået uddannelse som fx merkonomuddannelsen, lederskole samt andre relevante uddannelser inden for praktikvejleder-, demens-, undervisning- og EDB-området mv. Endvidere kan erfaring på og uden for arbejdsstedet, deltagelse i (omstillings)projekter, kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen, engagement, flair, evner, kreativitet mv. indgå ved fastsættelsen af kvalifikationsløn.

## **§ 8. Resultatløn**

*Stk. 1*

Aftale om resultatløn gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.51.

## **§ 9. Forhandlingssystem, konfliktløsning mv.**

Aftale om ny løndannelse gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.21.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, gennemsnitsløngaranti, lønstatistik og rets- og interesselister, herunder opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

## **§ 10. Dispositionstillæg**

*Stk. 1*

Som godtgørelse for arbejde på lørdage og søndage samt forskudt, delt og ubestemt arbejdstid, ydes der udover den aftalte løn et dispositionstillæg på 4.000 kr. i årligt grundbeløb (1. oktober 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 5.600 kr. årligt (31/3 2000-niveau)). Tillægget reguleres efter § 3 i aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

*Stk. 2*

Plejhjemsledere, der var ansat pr. 31. marts 1998 oppebærer fortsat fra 1. april 1998 dispositionstillægget på 4.930 kr. i årligt grundbeløb (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 6.900 kr. årligt (31/3 2000-niveau)) som en personlig ordning.

## § 11. Lønudbetaling

Lønning udbetales månedsvis bagud.

## § 12. Pension

### *Stk. 1*

Personalet omfattes af en af de i stk. 2 omtalte pensionsordninger som følger:

	<i>Ordning:</i>
1. Distrikts/områdeledere, jf. § 1, stk. 1, nr. 1	I eller III
2. Daglige ledere, jf. § 1, stk. 1, nr. 2	I eller III
3. Plejehjemsledere, jf. § 1, stk. 1, nr. 3	II eller III
4. Hjemmehjælpsledere, jf. § 1, stk. 1, nr. 4	II eller III

[O.99] For ansatte, der ansættes den 1. juli 1999 og senere oprettes pensionsordningerne i Pen-Sam Liv forsikringsselskab.

For ansatte, 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. [O.99]

Pension ydes i henhold til forsikringsselskabets vedtægter.

### **Bemærkning:**

Forsikringsmæssige pensionsordninger for plejehjemsledere, der er oprettet efter kommunalbestyrelsens beslutning med egetbidrag på 4% og arbejdsgiverbidrag på 8% i andre pensionsforsikringsselskaber end det ovennævnte, fortsætter uændrede.

### *Stk. 2*

Personalet omfattes af en af nedennævnte pensionsordninger i overensstemmelse med stk. 1.

### *Ordning I:*

Der oprettes en pensionsordning med virkning fra den 1. i den måned, hvor nedennævnte betingelser er opfyldt i hele måneden:

- 1) Pågældende har efter det fyldte 18. år mindst 3 års (amts)kommunal beskæftigelse
- 2) pågældende er beskæftiget mindst 15 timer [O.99](pr. 1. januar 2001 mindst 10 timer)[O.99] pr. uge

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende løndele.

### **Bemærkning:**

Efter kommunalbestyrelsens beslutning kan der fortsat oprettes en pensionsordning I for plejehjemsledere, uanset om bestemmelsen om mindst 3 års (amts) kommunal beskæftigelse ikke er opfyldt.

### *Ordning II:*

Der oprettes en pensionsordning med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle nedennævnte betingelser er opfyldt i hele måneden:

- 1) Pågældende er fyldt 25 år.
- 2) pågældende har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse, samt
- 3) pågældende er beskæftiget mindst 15 timer [O.99](pr. 1. januar 2001 mindst 10 timer)[O.99] pr. uge.

Timelønnet ansættelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp mv. medregnes ikke i karenperioden på 4 år.

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår ved beregningen af karenperioden på 4 år.

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de samme pensionsgivende lønde.

### *Ordning III:*

[O.99]Med virkning fra den 1. april 2000 oprettes en pensionsordning med virkning fra den 1. i den måned, hvor nedennævnte betingelser er opfyldt i hele måneden:

- 1) Pågældende er fyldt 21 år,
- 2) pågældende har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999, og
- 3) pågældende er beskæftiget mindst 15 timer (pr. 1. januar 2001 mindst 10 timer) pr. uge

Ved indtræden i den nyetablerede pensionsordning kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karenperioden på 1 år. Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte. Der indbetales ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 0,8 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget indbetales ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 1,6 % af de samme pensionsgivende lønde.

Ledere/mellemledere, der er omfattet af pensionsordning III, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordning I eller II.[O.99]

### *Stk. 3*

De pensionsgivende lønde for ansatte omfattet af pensionsordning I og II udgør 100/96 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

[O.99]For ansatte omfattet af pensionsordning III udgør de pensionsgivende lønde 100/99,2 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.[O.99]

*Stk. 4*

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales. De pensionsgivende løndele udgør 100/96 for pensionsordning I og II og [O.99]100/99,2 for pensionsordning III af den pensionsgivende løn på samme løntrin.[O.99]

**Bemærkning:**

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 pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget til 100/96 for pensionsordning I og II [O.99]og til 100/99,2 for pensionsordning III.[O.99]

*Stk. 5*

[O.99]Hvis deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, aflønnes med timeløn for arbejde, der ligger ud over den aftalte deltidsbeskæftigelse, jf. § 4, stk. 4, vil denne aflønning med virkning fra 1. april 2000 være pensionsgivende og skal derfor forhøjes til 100/96 for pensionsordning I og II og til 100/99,2 for pensionsordning III.[O.99]

*Stk. 6*

Kommunen indbetaler egetbidrag og arbejdsgiverbidrag til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

## **§ 13. ATP**

*Stk. 1*

Efter § 4 a i lov nr. 367 af 10. juni 1987 om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension er det aftalt, at plejehjemslederne ikke berøres af den forhøjelse af bidragssatserne, som er gennemført ved lovens § 19, stk. 3. De omfattes derfor fortsat af ATP-satserne, der har været gældende siden 1. januar 1982, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2*

Med virkning fra 1. januar 1996 er det aftalt, at plejehjemsledere er omfattet af den forhøjelse af ATP-bidraget, som er gennemført ved lov nr. 1057 af 20. december 1995.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen i stk. 2 indebærer således, at det er de ATP-satser, der har været gældende siden 1. januar 1982, der forhøjes.

## **§ 14. Funktion**

Aftalen om betaling mv. til tjenestemænd under midlertidig tjeneste i højere stilling gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 21.51.

## § 15. Arbejdstid

### Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer.

### Stk. 2

Den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage fra kl. 12.00 med fuld lønudbetaling.

## § 16. Rådighedstillæg til plejehjemsledere

### Stk. 1

Plejehjemsledere kan pålægges vagt (rådighedstjeneste). For deltagelse i vagt (rådighedstjeneste) ydes der plejehjemsledere nedennævnte årlige tillæg, som også dækker eventuelle opkald samt overarbejde under vagten:

- A) Hvor plejehjemslederen alene bestrider vagten (rådighedstjenesten), udgør grundbeløbene:
1. Ved institutioner med 30 pladser og derover 14.500 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 20.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau))
  2. Ved institutioner med færre end 30 pladser 11.200 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 15.700 kr. årligt (31/3 2000-niveau))
- B) Hvor plejehjemslederen og andet personale (sygeplejersker, plejehjemsassistenter, diakoner, sygehjælpere eller andre af kommunalbestyrelsen godkendte personer til afløsning i rådighedstjenesten) deler vagttjenesten (rådighedstjenesten), gælder følgende:
1. Ved institutioner med 30 pladser og derover:
    - a) Ved 2-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til følgende grundbeløb: 11.200 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 15.700 kr. årligt (31/3 2000-niveau)).
    - b) Ved 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til følgende grundbeløb: 9.500 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 13.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau)).
    - c) Ved mere end 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til følgende grundbeløb: 7.500 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 10.500 kr. (31/3 2000-niveau)).
  2. Ved institutioner med færre end 30 pladser:
    - a) Ved 2-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til følgende grundbeløb: 9.500 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 13.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau)).
    - b) Ved 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til følgende grundbeløb: 7.500 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 10.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau)).

- c) Ved mere end 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til følgende grundbeløb: 5.800 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 8.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau)).
- C) Hvor andet personale (sygeplejersker, plejehjemsassistenter og diakoner) er pålagt normaltjeneste under lederens vagttjeneste (rådighedstjeneste), nedsættes de under afsnit A.1 anførte tillæg til følgende grundbeløb: 7.500 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 10.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau)), og de under afsnit A.2 anførte tillæg til følgende grundbeløb: 5.800 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (pr. 1. april 2000: 8.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau)).

*Stk. 2*

Såfremt rådighedsvagten (normalt fra kl. 15.00 - 07.00) deles, således at en ansvarshavende sygeplejerske har aftenvagten (kl. 15.00 - 23.00), og plejehjemslederen har nattevagten (kl. 23.00 - 07.00) eller omvendt, er plejehjemslederen berettiget til fuldt rådighedshonorar.

*Stk. 3*

Der ydes ikke tillæg efter stk. 1 til plejehjemsledere ved institutioner, hvor der er ansat ansvarshavende sygeplejersker i normerede stillinger som aften- og natsygeplejerske.

*Stk. 4*

De i stk. 1 nævnte grundbeløb reguleres efter § 3 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

**Bemærkning:**

Såfremt en plejehjemsleder, på grund af sygdom eller fravær af anden årsag hos andet personale, der har normal tjeneste om aftenen og natten, lejlighedsvis deltager i aften- og nattjeneste, ydes der ikke særskilt betaling herfor, idet disse tjenester er forudsat dækket af dispositionstillægget efter § 10.

## **§ 17. Merarbejde**

Aftalen om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 21.52.

## **§ 18. Befordringsgodtgørelse**

Aftalen om benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 18.31.

## § 19. Telefongodtgørelse

Finansministeriets cirkulære om telefongodtgørelse mv. gælder.

Bemærkning:  
Cirkulæret findes i samlemappen under afsnit 18.11

## § 20. Kost og ophold

### *Stk. 1*

Fradrag for ophold med fuld forplejning for plejehjemsledere beregnes, indtil andet bliver fastsat, efter de for statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler, medens fradrag for forplejning sker efter aftalen om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelser.

### *Stk. 2*

Har plejehjemslederen egentlig lejlighed, sker fradrag herfor, indtil andet bliver fastsat, efter de for statens tjenesteboliger gældende regler, medens fradrag for forplejning sker efter aftalen om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelser.

### *Stk. 3*

For hver dag en plejehjemsleder, der har ophold med fuld forplejning, med tilladelse eller på grund af sygdom er borte, tilbagebetales et beløb efter aftale om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelser.

### *Stk. 4*

Ved institutioner, hvor der føres fælles husholdning, og hvor det er tilladt plejehjemslederen for sig eller familie at købe kost til de enkelte måltider, sker fradrag herfor efter aftalen om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelser.

Bemærkning:  
Der henvises til bilag til aftalen om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelser (finansministeriets cirkulære af 26. marts 1996). Der henvises til samlemappen under afsnit 18.08.

## § 21. Ferie

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.11.

## § 22. Feriefri dagstimer

[O.99]Aftale om feriefri dagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.42.[O.99]

## § 23. Sygdom

### *Stk. 1*

Ansatte oppebærer løn under sygdom i henhold til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven).

[O.99]Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan § 5, stk. 2, alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Det forkortede varsel kan ikke anvendes for ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis samtlige 120 sygedage udelukkende skyldes tilskadekomst i tjenesten, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Kommunen kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

#### Bemærkning:

Forkortet varsel kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.[O.99]

## § 24. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder.

#### Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.21.

## § 25. Barns 1. sygedag

### *Stk. 1*

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

#### Bemærkning:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

*Stk. 2*

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn.

*Stk. 3*

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

## **§ 26. Opsigelse**

*Stk. 1*

For ansatte gælder de i funktionærlovens

§ 2 anførte opsigelsesvarsler og

§ 2 a anførte regler om fratrædelsesgodtgørelse.

*Stk. 2*

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. 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 dette 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. Den nævnte underretning sendes til:

Forbundet af Offentligt Ansatte  
Stauings Plads 1-3  
1790 København V

eller

LederForum, Social & Sundhedssektoren  
Bredballe Byvej 63  
7120 Vejle Ø

**Bemærkning:**

Underretningen fremsendes til en af de nævnte 2 organisationer.

*Stk. 4*

En af de i stk. 3 nævnte organisationer 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. 3 nævnte meddelelse.

*Stk. 5*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen [O.99] i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles [O.99], kan Forbundet af Offentligt Ansatte eller 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 Kommunernes Landsforening.

*Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af vedkommende organisation og 2 medlemmer udpeges af Kommunernes Landsforening. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

*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. [O.99] Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. [O.99] Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

## **§ 27. Værnepligt og efterløn**

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

1. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6) og
2. efterløn (§ 8).

## **§ 28. Tjenestefrihed**

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

## **§ 29. Decentrale løninstrumenter mv.**

Protokollat om decentrale løninstrumenter mv. gælder.

Bemærkning:

Protokollatet findes i samlemappen under afsnit 17.01.

[O.99]Opmærksomheden henledes på, at rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler er optaget i protokollat om decentrale løninstrumenter mv.[O.99]

### **§ 30. Tillidsrepræsentantregler**

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen i Danmark og Kommunernes Landsforening/Københavns samt Frederiksberg kommuners bestemmelser gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.01.

### **§ 31. Efteruddannelse og kompetenceudvikling**

[O.99]Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 19.31.[O.99]

## **Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser**

### **§ 32. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

[O.99]Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. april 1999.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002. Opsigelsen skal ske skriftligt.[O.99]

*Stk. 3*

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 9. november 1999

For

Kommunernes Landsforening

Ole Andersen

Kjeld Lindhard Jensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler

Lene B. Hansen

For

LederForum, Social & Sundhedssektoren

Erik Lehm

Finn Møller

## **Protokollat. Vedrørende ægtefæller til ledere af plejehjem/plejecentre o.l.**

Såfremt ægtefællen til en leder af plejehjem/plejecenter o.l. ligeledes er ansat på hjemmet med beskæftigelse i normalt fuld arbejdstid og ikke omfattes af overenskomster eller aftaler vedrørende sygeplejerskepersonale, økonomapersonale, diakoner eller social-og sundhedshjælpere m. fl. gælder følgende bestemmelser:

### **Bemærkning:**

Det bemærkes, at ægtefællen fortsat for at blive aflønnet efter ovennævnte overenskomster og aftaler må opfylde de uddannelsesmæssige forudsætninger i de respektive overenskomster og må være beskæftiget som henholdsvis sygeplejerskepersonale, økonomapersonale, diakoner eller social-og sundhedshjælpere m.fl.

## **§ 1. Løn indtil udgangen af marts måned 2000**

### *Stk. 1*

Ægtefællen aflønnes efter løntrin 12, 13, 14, 15, og 16. Løntrin 12 er 1-årig. Øvrige løntrin er 2-årige.

### *Stk. 2*

[O.99]Aftalen pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.[O.99]

### **Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 22.01.

### *Stk. 3*

Lønnen til ægtefæller, der er deltidsbeskæftiget på institutionen, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

### *Stk. 4*

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

### **Bemærkning:**

Det bemærkes, at ægtefæller, det tidligere har været aflønnet månedsvis forud, under deres nuværende ansættelse bevarer denne udbetalingsform.

### *Stk. 5*

Aftale om lønberegning /lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

### **Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.21.

### *Stk. 6*

Aftale om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenstemandslønsystemet gælder.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.11.

## **§ 2. Ny løn fra 1. april 2000**

### *Stk. 1*

[O.99]Med virkning fra 1. april 2000 består lønnen af fire elementer:

Grundløn, jf. § 3

Funktionsløn, jf. § 4

Kvalifikationsløn, jf. § 5 og

Resultatløn, jf. § 6.[O.99]

### *Stk. 2*

[O.99]Aftale pr. 1 april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.[O.99]

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 03.01.

### *Stk. 3*

Lønnen til ægtefæller, der er deltidsbeskæftiget på institutionen, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

### *Stk. 4*

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.21.

### *Stk. 5*

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

Bemærkning:  
Det bemærkes, at ægtefæller, det tidligere har været aflønnet månedsvis forud, under deres nuværende ansættelse bevarer denne udbetalingsform.

## **§ 3. Grundløn**

### *Stk. 1*

[O.99]Grundlønnen er fastsat til løntrin 13.

Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyansat.[O.99]

### **§ 3 A. Overgangsbestemmelser**

[O.99]Til ægtefæller, der pr. 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 16 ydes et overgangsløntrin.[O.99]

### **§ 4. Funktionsløn**

*Stk. 1*

[O.99]Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionslønnen baseres på de funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

*Stk. 2*

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.[O.99]

### **§ 5. Kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

[O.99]Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som fx uddannelse og erfaring.

*Stk. 2*

Kvalifikationsløn aftales decentralt og ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.[O.99]

### **§ 6. Resultatløn**

*Stk. 1*

[O.99]Aftale om resultatløn gælder.[O.99]

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.51.

### **§ 7. Forhandlingssystem, konfliktløsning mv.**

*Stk. 1*

[O.99]Aftale om ny løndannelse gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.21.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, gennemsnitsløngaranti, lønstatistik og rets- og interesselvister, herunder opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.[O.99]

### **§ 8. Rådighedstillæg**

Såfremt den ansattes ægtefælle er forpligtet til at være til rådighed på hjemmet uden for normal arbejdstid, ydes der som godtgørelse herfor og for ulempen ved forskudt, delt og ubestemt arbejdstid samt søndagstjeneste, udover den i § 1 fastsatte løn, en godtgørelse svarende til det i § 10, angivne dispositionstillæg til ledere.

### **§ 9. Kost og ophold**

For ophold med fuld forplejning foretages, indtil andet bliver fastsat, fradrag efter de for statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse(ægtefællesats). Ved fravær under ferie, fridage og rekreati-  
onsophold tilkommer der ægtefællen kostpenge med 2/3 af den for ledere fastsatte kostpengesats.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelsen er uændret, Det bemærkes, at ved fravær under ferie, fridage og rekreati-  
onsophold er satserne for kostpenge for børn på 3-12 år, 12-18 år og over 18 år henholdsvis 1/3, 1/2 og 2/3 af den for ledere fastsatte kostpen-  
gesats.

### **§ 10. Ansættelsesvilkår iøvrigt**

[O.99]Bestemmelserne i § 2, § 3, § 12, stk. 2, ordning II eller III, stk. 3, stk. 4 (fra 1. april 2000), stk. 5-6, § 15 samt §§ 21-29 samt § 31 og § 32 finder tilsvarende anvendelse.[O.99]

København den 9. november 1999

For

Kommunernes Landsforening

Ole Andersen

Kjeld Lindhard Jensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler

Lene B. Hansen

For

LederForum, Social & Sundhedssektoren

Erik Lehm  
Finn Møller