

Overenskomst for professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde

KL

Lærernes Centralorganisation

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	5
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	6
§ 6. Kvalifikationsløn	7
§ 7. Resultatløn	8
§ 8. Funktionærlov	8
§ 9. Pension	8
§ 10. Gruppeliv	10
§ 11. ATP	10
§ 12. Frit valg	10
§ 13. Arbejdstidsbestemmelser	10
§ 14. Arbejdstidsbestemte tillæg	11
§ 15. Overarbejde	11
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	11
§ 17. Tjenestefrihed	11
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser	12
§ 19. Opsigelse	12
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	14
Kapitel 3. Timelønnede	15
§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling	15
§ 22. Pension	15
§ 23. Opsigelse (timelønnede)	16
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	16
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	16
§ 25. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	16
Protokollat 1 - Fælles protokollat til Overenskomst for professionsbachelor m.fl. inden for LC's forhandlingsområde (LC) og Overenskomst for syge- og sundhedsplejersker, ernæringsassistenter, professionsbachelor i ernæring og sundhed m.fl. (Sundhedskartellet)	17
Protokollat 2 - Beskæftigelse som vejleder eller konsulent til varetagelse af vejledning om valg af uddannelse og erhverv	19
§ 1. Hvem er omfattet	19
§ 2. Grundløn	19
§ 3. Funktionsløn	20
§ 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	26
Protokollat 5 – Efteruddannelsesplaner	28
Bilag 1 - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	29
Bilag 2 - Oversigt over uddannelser	30

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) Ernærings- og husholdningsøkonomer og
- b) Professionsbachelorer i ernæring og sundhed med følgende studieretninger
 1. Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Sundhedsfremme og Forebyggelse (BEK nr. 502 af 30/5/2016)
 2. Sundhed, forebyggelse og formidling (2010-2016)
 3. Human Ernæring
 4. Sundhedskommunikation
 5. Ernæring og fysisk aktivitet

hvor medarbejderen i forbindelse med nyansættelsen har valgt at være omfattet af nærværende overenskomst,

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 driftsoverenskomst, 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 selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kapitel 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.

Uddybning af ovennævnte uddannelser samt uddannelser omfattet af protokollat 2 (Beskæftigelse som vejleder eller konsulent til varetagelse af vejledning om valg af uddannelse og erhverv) kan ses i bilag 2 til overenskomsten. Vedr. afgrænsning af dækningsområde for overenskomsten, se protokollat 1.

Stk. 2

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.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som 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 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. Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (09.03)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20)
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (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 månedsvist 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

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en ansat er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet.

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundløn</i>
Professionsbachelor i ernæring og sundhed	28 + 4.000 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn

§ 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 stilling/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. [O.24]Pr. 1. april 2025: 13.000.[O.24]

Lønseddeltekst: Centralt tillæg

[O.24]Bemærkning:

Lønforbedringen pr. 1. april 2025 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares medmindre, der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte. [O.24]

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

Ansatte, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse efter nærværende overenskomst indplaceres på løntrin 31 + 4.000 kr.

Efter 8 års sammenlagt beskæftigelse efter nærværende overenskomst indplaceres ansatte på løntrin 33 + 2.000 kr.

[O.24] Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse efter nærværende overenskomst indplaceres ansatte med virkning fra 1. april 2025 på løntrin 37 + 2.000 kr.

Bemærkning:

Lønforbedringen pr. 1. april 2025 sker uden fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg. Der foretages endvidere modregning i lokalt aftalte trin/-tillæg. Som følge heraf sammensættes lønnen på ny for den enkelte ansatte.

For ansatte, som har lavere anciennitet på tidspunktet for den ændrede kvalifikationsløn, sker modregningen når kvalifikationslønnen opnås, hvorved lønnen sammensættes på ny for den enkelte ansatte.

Der modregnes ikke i lokale tillæg, der aftales efter aftalens ikrafttræden, med mindre det er aftalt i den lokale lønaftale. **[O.24]**

Stk. 3

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. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19 Opsigelse og § 20 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.

§ 9. Pension

Stk. 1

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

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 17,3 %, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12, stk. 1
- b) 18,68 % [O.24]Pr. 1. april 2025: 18,94[O.24] hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 12, stk. 2

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

Stk. 2

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 3, og § 6, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde,le.

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, Tubborg Boulevard 3, 2900 Hellerup, månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) i hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 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 (04.38).

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

§ 10. Gruppeliv

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af Aftale om gruppeliv for lærere m.fl. (50.11).

Bemærkning:

Aftalen har nr. 94001 hos Forenede Gruppeliv.

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Der ydes et tillæg svarende til 1,38% [O.24]Pr. 1. april 2025: 1,64%[O.24] 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. § 9, stk. 1, med 1,38 [O.24]Pr. 1. april 2025: 1,64[O.24] 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 førstkomende 1. januar.

§ 13. 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.

§ 14. 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.

§ 15. Overarbejde

Stk. 1

Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste udover den del af den årlige arbejdstid, jf. § 13, 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 %.

§ 16. 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. Tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

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

§ 17. 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.

§ 18. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 19. 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

I henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddrages i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Bemærkning:

Underretningen til Lærernes Centralorganisation sker digitalt.

Lærernes Centralorganisation, CVR-nummer 56531319

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: sikkerlc@skaf-net.dk

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

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. søgnehellidage 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. 3 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 søgneheligdage.

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

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

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

Stk. 11

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

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag 1.

Stk. 2 Særlig feriegodtgørelse og 6. ferieuge

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,15. [O.24]Pr. 1. maj 2024: 2,68 % [O.24].

1 procentpoint af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner (05.11).

[O.24] *Stk. 3 Kompetencefond*

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

Bemærkning

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

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Lærernes Centralorganisation. [O.24]

Stk. 4 Efteruddannelsesplaner

Ansatte er omfattet af Protokollat 5: [O.24]Efteruddannelsesplaner [O.24]

[O.24] *Stk. 5 Tryghedspulje*

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne

aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr.

Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Lærernes Centralorganisation. [O.24]

Kapitel 3. Timelønnede

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Lønnen aftales lokalt.

Bemærkning:

Der henvises til § 3.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis 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.”

§ 22. 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, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) indenfor de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,3 % af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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 (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

2. Timelønnede, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 Pension ved tidligere kommunale/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen med den samme procentsats, som er opnået efter § 9.

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.

§ 23. Opsigelse (timelønnede)

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser i kapitel 2:

1. § 11 om ATP

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag 1.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 25. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024, 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 2026. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 20. december 2024

For

KL

Michael Ziegler

Ditte Bisgaard

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

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

Principper for overenskomstdækning af professionsbachelorer i ernæring og sundhed, ernærings- og husholdningsøkonomer, økonomaer og kliniske diætister med virkning fra den 1. april 2018:

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 den 1. april 2011.

Punkt 1

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

Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Klinisk Diætetik (BEK nr. 502 af 30/5/2016)

Klinisk Diætetik (2002-2016)

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):

Fødevarer og Ledelse (BEK nr. 502 af 30/5/2016)

Ledelse, fødevarer og service (2010-2016)

Cateringledelse (2002-2010)

Serviceledelse (2002-2010)

Produktudvikling (2002-2010)

Punkt 3

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

Sundhedsfremme og Diætetik med toningen Sundhedsfremme og Forebyggelse (BEK nr. 502 af 30/5/2016)

Sundhed, forebyggelse og formidling (2010-2016)

Human Ernæring (2002-2010)

Sundhedskommunikation (2002-2010)

Ernæring og fysisk aktivitet (2006-2010)

Punkt 4

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed samt ernærings- og husholdsøkonomer (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 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, hygiejnstandarder, egenkontrolprogrammer og afprøvning/implementering af ny teknologi.

Undtagelse 2

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed uanset studieretning, ernærings- og husholdningsøkonomer, økonomaer og kliniske diætister, der ansættes til varetagelse af vejledning om uddannelse og erhverv, jf. kapitel 2 i lovbekendtgørelse nr. 1301 af 4. september 2020 om kommunal indsats for unge under 25 år, er omfattet af overenskomst for professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde.

Punkt 6

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

København, den 20. december 2024

For

KL

Michael Ziegler

Ditte Bisgaard

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Protokollat 2 - Beskæftigelse som vejleder eller konsulent til varetagelse af vejledning om valg af uddannelse og erhverv

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter

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

som ansættes til varetagelse af vejledning om valg af uddannelse og erhverv, jf. kapitel 2 i lovbekendtgørelse nr. 953 af 12. august 2024 om kommunal indsats for unge under 25 år.

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 dækker de funktioner, en ansat er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Grundløn
Vejledere	31 + 3.000

Stk. 3

Ved ansættelse som konsulent, jf. § 1, stk. 1, fastsættes grundlønnen ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for LC.

Bemærkning:

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

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

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

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

Stk. 2

Vejledere, der inden 1. april 2009 er ansat i særligt klassificerede stillinger som en personlig ordning, var ikke omfattet af grundlønshøjelsen 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

Til vejledere ydes et vejledertillæg på 7.900 kr. [O.24] Pr. 1. april 2025: 10.900 kr.

Bemærkning:

Lønforbedring pr. 1. april 2025 sker med fuldt gennemslag. Således at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares medmindre, der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om, der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte. [O.24]

Stk. 3

Der skal lokalt indgås aftale om funktionsløn til vejledere.

Stk. 4

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 (04.89).

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

Gældende til og med 31. marts 2025

Til vejledere ydes efter 4 års ansættelse efter nærværende protokollat et tillæg på 17.400 kr.

[O.24] Stk. 3

Gældende fra 1. april 2025

Vejledere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse efter nærværende protokollat indplaceres på løntrin 35 + 3.000 kr.

Vejledere, som har 8 års sammenlagt beskæftigelse efter nærværende protokollat indplaceres på løntrin 40

Tillægget efter stk. 2 bortfalder pr. 1. april 2025 [O.24]

Bemærkning til stk. 2 og 3:

Kvalifikationslønnen kan illustreres således:

	Gældende til og med 31. marts 2024	[O.24] Pr. 1. april 2024
Erfaring 4 år	17.400 kr.	35 + 3.000 kr.
Erfaring 8 år	-	40 [O.24]

Lønforbedringerne pr. 1. april 2025 sker uden fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares med undtagelse af tillæg efter § 4, stk. 2. Dog foretages modregning i udligningstillæg. Der foretages endvidere modregning i lokalt aftalte trin/-tillæg. Som følge heraf sammensættes lønnen på ny for den enkelte ansatte.

For ansatte, som har lavere anciennitet på tidspunktet for den ændrede kvalifikationsløn, sker modregningen når kvalifikationslønnen opnås, hvorved lønnen sammensættes på ny for den enkelte ansatte.

Der modregnes ikke i lokale tillæg, der aftales efter aftalens ikrafttræden, med mindre det er aftalt i den lokale lønaftale.

Stk. 4

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

Stk. 5

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.

§ 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 en ansættelse som vejleder, jf. § 1, stk. 1.

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 forudsætning af 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 20,03 kr. pr. time (Forskudttidstillæg).

Stk. 2

For tjeneste på søn- og helligdage mellem kl. 06.00 og kl. 17.00 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 20,03 kr. pr. time

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 23,78 kr. pr. time.

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. 1 og 3 eller stk. 2 og 3.

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 20. december 2024

For

KL

Michael Ziegler

Ditte Bisgaard

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Protokollat 3 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet 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 20. december 2024

For

KL

Michael Ziegler

Ditte Bisgaard

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

c) Befordring

Ordninger, der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller 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 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 20. december 2024

For

KL

Michael Ziegler

Ditte Bisgaard

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Protokollat 5 – Efteruddannelsesplaner

[O.24] Formålet med efteruddannelsesplanen er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes 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 medarbejders 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.

Med LC's indtræden Den Kommunale Kompetencefond pr. 1. april 2024 er der et særligt fokus på kompetenceudvikling i undervisningsfag, didaktiske eller vejledningsfaglige områder.

Med afsæt i den løbende dialog om mål og resultater af undervisningen – og tilsvarende kerneopgave for andre medarbejdere – udarbejdes i dialog mellem medarbejder og leder en skriftlig efteruddannelsesplan for den enkelte medarbejder. Efteruddannelsesplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Efteruddannelsesplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at der er en gensidig forpligtelse til, at efteruddannelsesplanen gennemføres.

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.

Planen skal tage sit udgangspunkt dels i de behov skoleledelsen ser i forhold til skolens udvikling og dels i lærerens individuelle ønsker med henblik på fortsat udvikling af lærerens faglige og didaktiske kompetencer.

Uddannelsesplanen kan indgå i den individuelle MUS, og uddannelsesplanen kan indgå som en del af et referat af MUS. Der følges op på uddannelsesplanen årligt. Det kan ske i forbindelse med MUS.

Der foretages særlig opfølgning for medarbejdere, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l. **[O.24]**

København, den 20. december 2024

For

KL

Michael Ziegler og Ditte Bisgaard

For

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Bilag 1 - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Ja ¹
2	Lønninger (04.30)	Ja	Nej
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Nej
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Nej
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel m.v. (05.13) og Barselsudlicning (05.14)	Ja	Ja ²
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ³
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja ⁴
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Nej
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja	Nej

¹ Forudsætter den ansatte opfylder betingelserne for at være omfattet af aftalen jf. § 1.

² Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af tvingende familiemæssige årsager.

³ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

⁴ Timelønnede er ikke omfattet af Protokollat 5 - Efteruddannelsesplaner

Bilag 2 - Oversigt over uddannelser

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.