

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DANSK SYGEPLEJERÅD
DANSKE BIOANALYTIKERE
KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET
FARMAKONOMFORENINGEN
DANSKE TANDPLEJERE

Overenskomst
for
ledere
på
Sundhedskartellets
område

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst m.v.**

****NYT** med virkning fra dato= Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato=Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 2. LØNDANNELSE	4
§ 3. GRUNDLØN	5
§ 4. CENTRALE TILLÆG	7
§ 5. LOKAL LØNDANNELSE.....	8
§ 6. LØNUDBETALING.....	8
§ 7. PENSION	8
§ 8. ATP	11
§ 9. TJENESTEDRAGT	11
§ 10. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.	11
§ 11. TIMELØNNET UNDERVISNING	11
§ 12. SYGDOM.....	12
§ 13. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	12
§ 14. VÆRNEPLIGT.....	12
§ 15. EFTERLØN	12
§ 16. TJENESTEFRIHED	12
§ 17. ARBEJDSSTID M.V.....	13
§ 18. LØNREGULERING.....	13
§ 19. OPSIGELSE	13
§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	15
§ 21. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	16
PROTOKOLLAT NR. 1 VEDRØRENDE DISPOSITIONS- OG RÅDIGHEDSTILLÆG TIL BESTYRERE/FORSTANDERE VED PLEJEHJEM, REKREATIONSHJEM SAMT GERIATRISKE CENTRE UDEN FOR SYGEHUSVÆSENET	18
BILAG 1. MINDSTE GRUNDLØNSINDPLACERING FOR LEDERE.....	22
BILAG 2. STILLINGSBETEGNELSER I 1999-OVERENSKOMSTEN MED GRUNDLØNNINGER, DER OVERSTIGER MINDSTEGRUNDLØNNEN I BILAG 1 SAMT DEFINITIONER AF VISSE STILLINGSKATEGORIER.....	23
BILAG 3. VEJLEDNING OM INDPLACERING PÅ GRUNDLØN.....	25

BILAG 4. VEJLEDENDE KRITERIER FOR LOKAL LØNDANNELSE	26
BILAG 5. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND INDEN FOR DANSK SYGEPLEJERÅDS OG KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDETS OMRÅDE.....	28
BILAG 6. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG.....	30
BILAG 7. PENSIONS GIVENDE LØNSKALA FOR LEDENDE PERSONALE (IKKE TJENESTEMÆND)	31

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som ledere, og som er omfattet af de underskrivende organisationers forhandlingsret.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

BEMÆRKNINGER:

Hvis kun dele af en selvejende institutions opgaver er omfattet af driftsaftalen med en region, afgrænses overenskomstens/aftalens dækningsområde til disse opgaver.

Det forudsættes, at regionerne oplyser Sundhedskartellet om, med hvilke institutioner der indgås driftsaftale omfattet af ovenstående, og over for hvilke institutioner driftsaftalen opsiges.

Lederstillinger efter denne overenskomst forudsætter ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse at indeholde nogle af følgende elementer: Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for tjenestetilrettelæggelse, ressourcefordeling og lignende.

§ 2. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af 3 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3.
2. Centrale tillæg, jf. § 4.
3. Lokal løndannelse, jf. § 5, herunder resultatløn.

Grundlønnen og enkelte centralt fastsatte tillæg er fastsat i denne overenskomst. Herudover aftales lønnen lokalt i de enkelte regioner.

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 5.

Stk. 2.

Ledere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (OK [11.20.10](#))¹.
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#)).

BEMÆRKNINGER:

Lokallønsaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om lokale løntrin og tillæg.

Aftalen om resultatløns er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.

Stk. 3.

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

§ 3. GRUNDLØN

Stk. 1.

For ledere aftales grundlønnen lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre L16, jf. stk. 2. Den mindste grundlønindplacering for de enkelte grupper fremgår af bilag 1.

BEMÆRKNINGER:

De hidtidige stillingsbetegnelser med grundlønninger over mindstegrundlønnen for de enkelte grupper fremgår af bilag 2. I praksis kan der være andre stillingsbetegnelser, som er henført til overenskomsten, ligesom nye stillingsbetegnelser kan opstå og tidligere stillingsbetegnelser kan bortfalde. I bilag 3 findes en vejledning om indplacering på grundløn.

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

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen bilægges i overensstemmelse med reglerne om interesselister i aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område.

Stk. 2.

Følgende løntrin gælder for ledere ansat efter denne overenskomst:

		Grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
		Kroner årligt
L1		353.034 kr.
L2		357.598 kr.
L3		370.233 kr.

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

		Grundbeløb (31. marts 2018 niveau)
		Kroner årligt
L4		376.937 kr.
L5		383.670 kr.
L6		390.552 kr.
L7		396.959 kr.
L8		402.584 kr.
L9		410.757 kr.
L10		419.141 kr.
L11		426.888 kr.
L12		446.501 kr.
L13		476.454 kr.
L14		509.700 kr.
L15		562.980 kr.
L16		640.573 kr.

Stk. 3.

Til løntrinene L1-L6 ydes nedenstående årlige områdetillæg (31. marts. 2018 niveau), idet gruppen bestemmes af i hvilken kommune, den ansattes (hoved)arbejdsplads er beliggende, jf. aftale om lønninger for ansatte i regionerne. (OK [21.03.3](#)).

Trin	Gruppe			
	1	2	3	4
L1	1.909 kr.	3.229 kr.	5.137 kr.	6.457 kr.
L2	1.909 kr.	3.229 kr.	5.137 kr.	6.457 kr.
L3	1.631 kr.	2.762 kr.	4.392 kr.	5.521 kr.
L4	1.365 kr.	2.311 kr.	3.676 kr.	4.624 kr.
L5	1.052 kr.	1.779 kr.	2.830 kr.	3.559 kr.
L6	719 kr.	1.218 kr.	1.937 kr.	2.435 kr.

BEMÆRKNINGER:

Områdetillæggene er fuldt pensionsgivende.

Stk. 4.

Under henvisning til bilag 19 til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)) er det aftalt, at lønændringerne i denne bestemmelses stk. 2 er pensionsgivende i tjenestemandslønssystemets forstand.

BEMÆRKNINGER:

Den økonomiske konsekvens af lønændringen udregnes for den enkelte tjenestemand. Beløbet omskrives til et årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau) afrundet til nærmeste hele krone og indregnes ved pensionering i tjenestemandspensionen efter reglerne i bilag 19 til Aftale om lønninger for ansatte i regionerne.

Stk. 5.

For såvel besatte stillinger som ved genbesættelse af stillinger er hidtil gældende grundlønsplassering fortsat gældende medmindre andet lokalt aftales, jf. stk. 2 og 3 samt bilag 2.

BEMÆRKNINGER:

Ved genbesættelse af en lederstilling er det den gældende grundløn, der fortsætter, med mindre forhold i stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet lokalt aftales.

Vejledende kriterier for lokal løndannelse udover grundlønnen er anført i bilag 4.

Stk. 6.

Ved nyoprettelse af stillinger aftales lokalt en grundløn efter retningslinjerne i stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

For nye lederstillinger må de lokale parter vurdere stillingsindholdet i forhold til de øvrige lederstillinger i regionen og på grundlag heraf aftale en grundlønsplassering og et eventuelt forud fastsat tillæg/trin ud over grundlønnen. Når den konkrete stillingsindehaver er fundet, kan der herudover aftales supplerende tillæg/trin ud over grundlønnen ud fra stillingsindehaverens forudsætninger, jf. overenskomstens § 5.

Vejledende kriterier for lokal løndannelse udover grundlønnen er anført i bilag 4.

§ 4. CENTRALE TILLÆG

Stk. 1.

For ledere, som indgår i afdelingsledelse, ydes tillæg for funktionen på mindst 34.538 kr. (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

For ledere, der af central eller decentral pulje har fået tillæg for den nævnte funktion, sker der modregning i det aftalte tillæg ved ydelse af tillægget for den samme funktion medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2.

Til afdelingsbioanalytikere og ledende bioanalytikere, der har bestået videreuddannelseskursus ved Bioanalytikerskolerne, skal der lokalt aftales tillæg herfor.

Stk. 3.

Tillæg efter stk. 1 og 2 er pensionsgivende. Tillæg aftalt efter stk. 2 før den 1. juni 2002 kan dog være aftalt som ikke pensionsgivende

§ 5. LOKAL LØNDANNELSE

Stk. 1.

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af trin eller tillæg til de i § 3 beskrevne grundlønninger.

BEMÆRKNINGER:

Eksempel:

En leder på grundløn L1 opnår ved lokal aftale 3 ekstra løntrin i tillæg og har dermed en samlet indplacering på L4.

Stk. 2.

Der henvises til Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartelletts område (OK [11.20.10](#)).

§ 6. LØNUDBETALING

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

§ 7. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til følgende pensionskasser:

Personalkategori	Pensionsordning i
Sygeplejersker/radiografer	Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer
Bioanalytikere	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Økonomaer/køkkenledere/kliniske diætister	Pensionskassen for Sundhedsfaglige
Fodterapeuter	Pensionskassen for Sundhedsfaglige

Psykomotoriske terapeuter (de tidligere afspændingspædagoger)	PFA-Pension
Farmakonomer Tandplejere	Pensionskassen for Farmakonomer PFA-Pension

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med organisationerne skal Regionernes Lønnings- og Takstnævn henstille, at institutionerne, i de tilfælde hvor en leder fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionskassen.

****NYT** med virkning fra 1. april 2022***Stk. 2.*

Det samlede pensionsbidrag udgør nedennævnte procenter af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

<i>Forhandlingsområde</i>	<i>Gældende indtil 31. marts 2022</i>	<i>Gældende fra 1. april 2022</i>
Dansk Sygeplejeråd *	16,04 % eller 16,59 %	Sygeplejersker 16,80 % Radiografer 16,59%
Danske Bioanalytikere	16,59 %	16,63 %
Kost og Ernæringsforbundet	16,79 %	16,79 %
Farmakonomforeningen	18,00 %	18,00 %
Danske Tandplejere	14,27 %	14,27 %

* Pension for Danske Fodterapeuter og Danske Psykomotoriske Terapeuter er 16,76%

Stk. 3.

For afdelingssygeplejersker/radiografer under Dansk Sygeplejeråds forhandlingsområde udgør den samlede pensionsprocent 16,04 % for afdelingssygeplejersker og 16,59 % for afdelingsradiografer. Sygeplejefaglige ledere med en grundløn på L7, som den 31. december 2005 havde en grundløn på løntrin 38 efter tjenestemandslønssystemet, har ligeledes en pensionsprocent på 16,04 %. Dog fortsætter de ledere, som efter § 6, stk. 3, i 2002-overenskomsten for ledere har opnået en pensionsprocent på 16,59 som en personlig ordning hermed.

I øvrigt er pensionsprocenten under Dansk Sygeplejeråds forhandlingsområde 16,59 %.

For afdelingsbioanalytikere under Danske Bioanalytikeres forhandlingsområde udgør den samlede pensionsprocent 16,59 %.

Stk. 3 er gældende frem til 31. marts 2022 (se skema, jf. stk. 2).

Stk. 4.

Grundløn og tillæg efter §§ 3-5 er pensionsgivende. For så vidt angår pension af lønska-
laen, jf. § 3, stk. 2, henvises til bilag 7 og bemærkningerne om de ansatte på L14-L16.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Hvis tillæg ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til
det højere løntrin. Hvis tillæg ydes i form af kronebeløb beregnes pensionsbidraget af
dette beløb.

BEMÆRKNINGER:

*Tillæg aftalt indtil den 31. maj 2002 kan være aftalt som ikke-
pensionsgivende.*

Stk. 5.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensi-
onsordningen.

Stk. 6.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende.
Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 7.

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

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

Stk. 8.

For ansatte, der er fyldt 70 år, indbetales pensionsbidraget på en pensionsordning, med-
mindre den ansatte ønsker bidraget udbetalt som løn eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om udbetaling som løn eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelses-
myndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

Stk. 9.

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 oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

1. størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
2. perioden forhøjelsen skal indbetales i.

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

§ 8. ATP

Stk. 1

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 9. TJENESTEDRAGT

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 3.427 kr. (31. marts 2018 niveau) eller, hvis der ydes fri vask, 1.626 kr. (31. marts 2018 niveau). For ansatte ved regionssundhedsplejerskeinstitutionerne ydes dog en beklædningsgodtgørelse på 5.645 kr. (31. marts 2018 niveau).

§ 10. TJENESTE- OG LEJEBOLIGER M.V.

Regler om tjeneste- og lejeboliger m.v. gælder, (OK [21.11.3](#)).

§ 11. TIMELØNNET UNDERVISNING

Ledere, der varetager timelønnet undervisning af sygeplejersker og radiografer ved professionshøjskoler og skoler for de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, uden at være ansat ved disse, honoreres efter finansministeriets cirkulære om vederlæggelse m.v. af timelønnet undervisning.

§ 12. SYGDOM

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

§ 13. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden 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) det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

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

§ 14. VÆRNEPLIGT

Under indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder reglerne i funktionærloven.

§ 15. EFTERLØN

Der ydes efterladte efterløn i henhold til funktionærloven.

§ 16. TJENESTEFRIHED

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 17. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

Ledere er ansat uden højeste tjenestetid. De for tjenestemænd gældende regler om merarbejdsvederlag finder anvendelse (OK [21.18.1](#)).

Stk. 2.

Ledere er ikke omfattet af arbejdstidsaftalen for basispersonale (OK [11.05.09.01](#)), som bl.a. giver adgang til særskilt betaling for indgreb i fridøgn, arbejde på særlige arbejdstider, rådighedsvagtbetaling m.v., jf. dog stk. 5.

Stk. 3.

Ledere har fortsat ansvaret for arbejdstilrettelæggelsen og må i fornødent omfang selv deltage i vagter uden særskilt betaling herfor. Der kan lokalt aftales tillæg efter § 5 til ledere, der periodevis deltager i vagtarbejde og/eller arbejde uden for dagarbejdstiden. Reglen tilsigter ikke, at ledere i større omfang end tidligere deltager i ovennævnte.

Stk. 4.

Med hensyn til dispositions- og rådighedstillæg til bestyrere/forstandere ved plejehjem, rekreationshjem samt geriatrike centre uden for sygehusvæsenet henvises til protokol lat nr. 1.

Stk. 5.

Sygeplejersker er omfattet af den del af arbejdstidsaftalen, som vedrører manuel ventilation, jf. arbejdstidsaftalens § 27 og udrykning mv., jf. arbejdstidsaftalens § 25, stk. 4 (OK [11.05.09.01](#)).

For så vidt angår frivilligt ekstra arbejde henvises til protokollat nr. 2 til overenskomsten.

§ 18. LØNREGULERING

Hvor ikke andet fremgår af overenskomsten sker lønregulering på baggrund af den gældende aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).

§ 19. OPSIGELSE

Stk. 1

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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

BEMÆRKNINGER:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Sygeplejeråd, CVR-nummer:54928815

Danske Bioanalytikere, CVR-nummer:70759411

Kost og Ernæringsforbundet, CVR-nummer 23972913

Farmakonomforeningen, CVR-nummer:42906611

Danske Tandplejere, CVR-nummer:82778810

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

Stk. 4.

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i lederens eller institutionens forhold. Organisationens krav skal være afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis lederen har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Regionernes Lønnings- og Takstnævn og 2 af organisationen, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne

Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i lederens eller regionens forhold, kan det pålægges regionen 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 arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8.

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

§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummeringen henviser til protokollatets numre og til Regionernes OK-samling):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#))
9. Supplerende pension (OK [11.25.1](#))
11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
15. Deltidsansattes adgang til et højere timetal (OK [11.28.3](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#))
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#))
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#))
20. Ferie (OK [11.04.1](#))
21. Barsel m.v. (OK [11.09.2](#))
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))

23. Seniorpolitik (OK [11.22.2](#))
24. Integrations og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))
27. Socialt kapital (OK [11.08.1](#))
28. Trivsel og sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#))
31. Retstvistaftalen (OK [21.04.2](#))
32. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))
33. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

****NYT****

§ 21. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført – virkning fra **den 1. april 2021**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2024**. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst reguleres lønnen efter den aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 7. februar 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For DANSK SYGEPLEJERÅD:
Grete Christensen

/ Louise Kanstrup Petersen

For DANSKE BIOANALYTIKERE
Martina Jürs

/ Joy Strunck

For KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDET:
Ghita Parry

/ Jacob Møller

For FARMAKONOMFORENINGEN:
Ann-Mari Grønbæk
/ Ulrik Frederiksen

For DANSKE TANDPLEJERE:
Elisabeth Gregersen
/ Robert Barrit Sørensen

PROTOKOLLAT NR. 1 VEDRØRENDE DISPOSITIONS- OG RÅDIGHEDS-
TILLÆG TIL BESTYRERE/FORSTANDERE VED PLEJEHJEM, REKREA-
TIONSHJEM SAMT GERIATRISKE CENTRE UDEN FOR SYGEHUSVÆSENET

Stk. 1.

Som godtgørelse for forskudt, delt og ubestemt arbejdstid ydes der bestyrere/forstandere ved plejehjem, rekreationshjem samt geriatiske centre uden for sygehusvæsenet et ikke-pensionsgivende dispositionstillæg på 7.570 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).

Tillæg ydes ikke, såfremt der til stillingen er knyttet et særligt tillæg på 41.517 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at såfremt en bestyrer/forstander - på grund af sygdom eller fravær af anden årsag hos andet personale, der har normaltjeneste om aftenen og natten - lejlighedsvis må deltage i tjeneste i aften og natperioden, ydes der ingen særskilt betaling herfor, idet disse tjenester er forudsat dækket af dispositionstillægget.

Såfremt en sådan ekstratjeneste strækker sig udover, hvad der må betegnes som lejlighedsvis, vil den af bestyreren/forstanderen udførte mertjeneste være at opgøre efter principperne om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd, for hvem der ikke gælder en højeste tjenestetid.

Ovenstående gælder også for bestyrere/forstandere, som ikke oppebærer dispositionstillæg, men hvor der til stillingen er knyttet et særligt tillæg på 41.517 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).

Stk. 2.

For deltagelse i rådighedstjeneste (vagt) ydes der bestyrere/forstandere ved plejehjem, rekreationshjem samt geriatiske centre uden for sygehusvæsenet, nedennævnte årlige tillæg, som også dækker eventuelle opkald samt overarbejde under rådighedstjenesten.

A. Hvor bestyreren/forstanderen alene bestrider rådighedstjenesten:

1) Ved institutioner med
30 pladser og derover 51.098 kr.
(31. marts 2018 niveau)

2) Ved institutioner med
færre end 30 pladser 39.506 kr.
(31. marts 2018 niveau)

B. Hvor bestyreren/forstanderen og andet sygeplejerskepersonale deler rådighedstjenesten gælder følgende:

- 1) Ved institutioner med 30 pladser og derover:
 - a) Ved 2-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 39.506 kr.
(31. marts 2018 niveau)
 - b) Ved 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 34.420 kr.
(31. marts 2018 niveau)
 - c) Ved mere end 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 26.495 kr.
(31. marts 2018 niveau)
 - 2) Ved institutioner med færre end 30 pladser:
 - a) Ved 2-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 34.420 kr.
(31. marts 2018 niveau)
 - b) Ved 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 26.495 kr.
(31. marts 2018 niveau)
 - c) Ved mere end 3-skiftet tjeneste nedsættes tillægget til 20.818 kr.
(31. marts 2018 niveau)
- C. Hvor andet personale (sygeplejersker og plejehjemsassistenter) er pålagt normaltjeneste under bestyrelsens/forstanderens rådighedstjeneste (vagt) nedsættes de under A. anførte tillæg til henholdsvis 26.495 kr. (31. marts 2018 niveau) og 20.818 kr. (31. marts 2018 niveau).

Stk. 3.

Der ydes ikke tillæg efter stk. 2 til bestyrere/forstandere ved institutioner, hvor sygeplejersker er pålagt at udføre funktioner som ansvarshavende i aften- og/eller natperioden.

Til bestyrere/forstandere, der i henhold til de hidtidige regler oppebar et tillæg på 400 kr., jf. § 11A i 1973-reglerne, ydes der - ud over det i stk. 1 nævnte tillæg på 7.570 kr. (31. marts 2018 niveau) - som en personlig ordning et særligt tillæg på 4.612 kr. årligt (31. marts 2018 niveau).

For bestyrere/forstandere ved plejehjem, rekreativshjem samt geriatiske centre uden for sygehusvæsenet, er det alene forannævnte aftales bestemmelser om fridøgn og effektiv tjeneste på søndage og søgnehellidage, som er gældende.

PROTOKOLLAT NR. 2 VEDRØRENDE AFVIKLING AF EKSTRAORDINÆRE AKTIVITETER OG FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE

Bestemmelserne i arbejdstidsaftalen (OK [11.05.09.01](#)) om frivilligt ekstra arbejde gælder for basispersonale.

Ledere er ansat uden højeste tjenestetid, jf. overenskomstens § 18, stk. 1, og omfattes derfor ikke af reglerne om frivilligt ekstra arbejde i arbejdstidsaftalen. Reglerne om merarbejdsvederlag (OK [21.18.1](#)) finder anvendelse.

Det er aftalt, at der for ledere omfattet af nærværende overenskomst, kan indgås lokal aftale om en særlig honorering for frivilligt ekstra arbejde, når

- arbejdet er planlagt og tids- og opgavemæssigt afgrænset, f.eks. med henblik på nedbringelse af ventelister, og
- der er truffet aftale om frivilligt ekstra arbejde for lederens underordnede personale.

BILAG 1. MINDSTE GRUNDLØNSINDPLACERING FOR LEDERE

Mindstegrundlønnen udgør følgende inden for de forskellige forhandlingsområder:

Forhandlingsområde	Mindste grundløn
Dansk Sygeplejeråd	L7
Danske Bioanalytikere	L5
Danske Fodterapeuter	L5
Danske Psykomotoriske Terapeuter	L5
Kost og Ernæringsforbundet for så vidt angår afdelingsøkonomer eller køkkenledere/ledende økonomer/ledende ernæringsteknologer med 15.000 til 40.000 kostdage eller kliniske diætister	L1
Kost og Ernæringsforbundet i øvrigt	L5
Farmakonomforeningen	L1
Danske Tandplejere	L5

BILAG 2. STILLINGSBETEGNELSER I 1999-OVERENSKOMSTEN MED GRUNDLØNNINGER, DER OVERSTIGER MINDSTEGRUNDLØNNEN I BILAG 1 SAMT DEFINITIONER AF VISSE STILLINGSKATEGORIER

A. STILLINGSBETEGNELSE OG MINDSTE GRUNDLØNSINDPLACERING

Stilling	Mindste grundløn
Oversygeplejerske/radiograf:	L9
Chefsygeplejerske:	L13
Ledende bioanalytikere med:	
Indtil 4 underordnede	
Over 4 indtil 25 underordnede	L5
Over 25 indtil 60 underordnede:	L4
Over 60 underordnede:	L5
	L7
	L12
Cheføkonoma med over 200.000 kostdage:	L10

B. DEFINITIONER AF VISSE STILLINGSKATEGORIER

Ledende bioanalytikere

Ved underordnede forstås det normerede antal (fuldtidsbeskæftigede) bioanalytikere, laboranter, laborantstuderende og piccoliner, som er underlagt den ledende bioanalytiker.

Økonomapersonale

I beregningsgrundlaget for kostdageantallet medregnes kostdage for gæster, og der tages hensyn til måltider, som leveres ud af institutionen således, at morgenmad indregnes med 1/5 kostdag, og frokost eller middag indregnes med 2/5 kostdag.

I forbindelse med levering af mad til hjemmeboende pensionister indregnes 1 middag som 1/2 kostdag.

Kostdageantallet i kantiner beregnes som kantinens omsætning i kr. divideret med den samlede pris for en døgnkost (morgenmad, frokost og middag).

Ledende farmakonomer

Ved ledende farmakonom forstås, at vedkommende tilrettelægger og fordeler arbejdet for afdelingens personale, som beskæftiges med apoteksrelaterede opgaver. Normalt forudsættes, at den ledende farmakonom er leder for mindst 4 ansatte med fast tilknyt-

ning til afdelingen, men regionen kan vælge at ansætte en ledende farmakonom, selv om betingelsen om mindst 4 ansatte ikke er opfyldt.

BILAG 3. VEJLEDNING OM INDPLACERING PÅ GRUNDLØN

Ved den lokale forhandling af lederes indplacering på grundløn bør kompleksitet, størrelse, bredde og variation i ansvarsområdet inddrages fx:

- Lederens sikring af tværfaglige og tværgående forløb
- Hvem og hvor mange ledes: medarbejdere, ledere og organisation, tværfaglige personalegrupper
- Geografiske forhold – fx ledelse af flere adskilte enheder samt størrelse af matrikler
- Budgetansvar, -størrelse og -kompleksitet
- Ansættelses- og afskedigelsesbeføjelse
- Relationsopgaver: repræsentation og interessevaretagelse
- Ansvar for patientforløb og kompleksiteten her af
- Ansvar for kvalitetssikring
- Ansvar for faglig udvikling og forskning

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det øvre grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

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

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det mellemste grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

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

Følgende kriterier vil typisk kunne medføre indplacering i det nedre grundlønsniveau for den pågældende faggruppe:

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

De lokale parter kan også lægge vægt på andre kriterier ved fastsættelsen af grundlønnen, og der henvises til mulighederne for lokal løndannelse herudover, jf. bilag 3.

BILAG 4. VEJLEDENDE KRITERIER FOR LOKAL LØNDANNELSE

A. Opgaver knyttede til de enkelte stillinger

Der kan være tale om opgaver eller arbejdsindhold, som ligger ud over, hvad der forudsættes varetaget for grundlønnen. Nedenfor gives en række vejledende eksempler på, hvad der lokalt kan aftales tillæg for i form af trin eller kronebeløb.

Ikke alle eksempler vil være relevante for alle faggrupper:

- Organisatorisk indplacering
- Budgetansvar/driftsansvar/kompetence
- Deltagelse i tværfaglige lederteams
- Stedfortræder/souschef-funktion
- Antal underordnede/brugere
- Antal specialer/specialiseringsgrad
- Serviceomfang/produktionsomfang
- Komplekse ledelsesopgaver, eksempelvis ledelse af andre faggrupper, andre områder (f.eks. rengøring, vaskeri, pedelfunktion, samt døgndækning)
- Tværgående og koordinerende funktioner
- Geografi (antal institutioner, afstande mellem institutioner), herunder ansvar for mere end ét køkken
- Konsulent- og specialistfunktion
- Brugerråd
- Selvstændig virksomhed, f.eks. cafe, patienthotel
- Eksterne samarbejdsrelationer
- Visitation
- Undervisning og vejledning af andre faggrupper
- Formidlings/informationsopgaver
- Uddannelse af elever/studerende/ansatte i jobtræning
- Øvrige uddannelsesopgaver
- Udviklings- og forskningsopgaver
- Projektarbejde
- Evalueringsopgaver
- Udvalgs- og/eller forhandlingsopgaver
- Kvalitetssikring
- Opgaver omkring madudbringning og distribution. Særlige serviceopgaver omkring brugernes individuelle behov (opsøgende arbejde i forhold til selvstændig vurdering af brugernes behov)
- Opgaver i forbindelse med indkøbsaftaler

B. Kompetencer

Der kan være tale om særlige kompetencer, som ligger ud over, hvad der forudsættes varetaget for grundlønnen. Nedenfor gives en række vejledende eksempler på, hvad der lokalt kan aftales tillæg for i form af trin eller tillæg.

Ikke alle eksempler vil være relevante for alle faggrupper:

- Videreuddannelse for , for sygeplejersker på g diplomuddannelse ved University Colleges/professionshøjskoler
- Anden relevant efter- og videreuddannelse af betydning for arbejdet (kandidat, master, diplom, Ph.D, merkonomuddannelsen og fagspecifikke kurser)
- Tidligere beskæftigelse af betydning for arbejdet
- Turnus/rotering
- Ledelseserfaring/specifikke arbejdsopgaver
- Erfaring med projekter/forskning/specifikke arbejdsopgaver
- Lokalkendskab
- Øvrige personlige kvalifikationer (fastholdelse, rekruttering, engagement, fleksibilitet, kreativitet, gennemslagskraft, omstillingsparathed)
- Andre specifikke kvalifikationer (f.eks. sprog, IT-kundskaber)
- Evne til at videregive specialviden
- Kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen

BILAG 5. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND INDEN FOR DANSK SYGE- PLEJERÅDS OG KOST OG ERNÆRINGSFORBUNDETS OMRÅDE

For ledere, som efter hidtil gældende bestemmelser har opnået tjenestemandstatus, finder reglerne i de kommunale/regionale tjenestemandregulativer/-vedtægter og pensionsregulativer/-vedtægter anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser, f.eks. vedrørende løndannelse mv., fortsat finder anvendelse med de af tjenestemandansættelsen følgende begrænsninger.

Tjenestemænd omfattet af Sundhedskartelletts organisationers forhandlings- og aftaleområde følger i pensionsmæssig henseende samme løntrinsskala, som gælder for tjenestemænd på det øvrige regionale område. Der henvises til bilag 19 i Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK21.03.1).

En tjenestemand pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet. Dvs. den lønramme, der gjaldt pr. den 31. marts 1998. Hvis tjenestemanden på et tidspunkt i perioden 1. april 1998 til 1. januar 2006 er blevet indplaceret på et højere løntrin end sluttrin i den hidtidige lønramme, beregnes pensionen dog som minimum efter dette løntrin på pensioneringstidspunktet.

Overgangsreglerne i § 4, stk. 5 og § 6, stk. 4 i 2006-overenskomsten for ledere

Efter § 4, stk. 5 og § 6, stk. 4, i 2006-overenskomsten omregnes løntrin ud over løntrin 51 efter tjenestemandslønssystemet til tillæg ved overgangen til den nye lønsskala den 1. januar 2006. Sådanne tillæg er for tjenestemænd i modsætning til for overenskomstan-
satte ikke-pensionsgivende, da tjenestemændene ellers vil få dobbeltdækning.

EKSEMPEL:

En tjenestemand er aflønnet efter tjenestemandslønsskalaens løntrin 52 på overgangstidspunktet. Forskellen mellem løntrin 51 og løntrin 52 omregnes til et ikke-pensionsgivende indplaceringstillæg, som ydes ud over L16 ved indplaceringen på den nye skala, jf. 2006-overenskomstens § 4. Det skyldes, at tjenestemanden i den beskrevne situation allerede har et pensionstilsagn efter løntrin 52 eller højere i tjenestemandslønssystemet.

På samme måde er trin omregnet til tillæg for tjenestemænd omfattet af § 4, stk. 3, i 2006-overenskomsten ikke pensionsgivende for tjenestemænd i det omfang, de ellers vil opnå dobbeltdækning.

Ved eventuel genbesættelse af de lederstillinger, som er besat på tjenestemandsvilkår, sker genbesættelse på overenskomstvilkår. Dog kan ansatte, der allerede er tjenestemænd i en region, opretholde denne status ved stillingsskift inden for regionerne.

Tillæg aftales lokalt og ydes som pensionsgivende tillæg.

Lokalt aftalte tillæg gøres pensionsgivende efter én af følgende 2 muligheder:

- Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandens pension således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin (1-55) på løntrinsskalaen inklusive tillæg, jf. Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK21.03.1) eller
- der oprettes en supplerende pensionsordning af lokalt aftalte tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 5086 kr. (31. marts 2018 niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 5086 kr. (31. marts 2018 niveau) vælges en af ovennævnte muligheder.

Bestemmelsen om, at de tidligere funktionstillæg og kvalifikationstillæg altid er pensionsgivende gælder for tillæg, som er aftalt fra den 1. juni 2002 eller senere. Hvis et tillæg er aftalt den 1. juni 2002 og derefter med ikrafttræden før den 1. juni 2002, dog tidligst fra den 1. april 2002 er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

Pensionsbidragene fastsættes og beregnes som anført i overenskomsten, jf. § 7.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene for sygeplejersker til Pensionskassen for Sygeplejersker og lægesekretærer eller PKA +Pension.

For økonomapersonale indbetales pensionsbidragene til Pensionskassen for Sundhedsfaglige.

BILAG 6. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

§ 3, stk. 1-3	Grundløn
§ 4, stk. 1	Afdelingsledelse
§ 4, stk. 2	Videreuddannelse
Protokollat nr. 1	Disp. og rådighed

BILAG 7. PENSIONSGIVENDE LØNSKALA FOR LEDENDE PERSONALE
(IKKE TJENESTEMÆND)

		Grundbeløb (31-03-2018-niveau)
Trin årligt		Trin årligt
L1		353.034 kr.
L2		357.598 kr.
L3		370.233 kr.
L4		376.937 kr.
L5		383.670 kr.
L6		390.552 kr.
L7		396.959 kr.
L8		402.584 kr.
L9		410.757 kr.
L10		419.141 kr.
L11		426.888 kr.
L12		446.501 kr.
L13		476.454 kr.
L14		521.718 kr.
L15		578.130kr.
L16		658.402 kr.

BEMÆRKNINGER

På L14-L16 er de pensionsgivende lønninger højere end nettolønningerne, jf. overenskomstens § 3, stk. 2.