

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

DANSK PSYKOLOGFORENING

AFTALE  
om  
honorering m.v. af psykologiske konsulenter

---

2008

Parterne er enige om, at der for psykologiske konsulenter, det vil sige psykologer, der - uden i forvejen at være ansat i vedkommende region - efter aftale beskæftiges i en region i enkelte timer med henblik på ydelse af psykologisk bistand til løsning af en eller flere konkrete sager, gælder følgende:

1. For hver arbejdstime ydes et honorar på 424 kr. (31-03-2000 niveau).
2. Honoraret procentreguleres efter de regler, der gælder for overenskomstansatte akademikere.
3. Der ydes en feriegodtgørelse på 12½ %.

I Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområder gælder aftaler om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel på tjenesterejser

4. Aftalen har virkning fra den **01-04-2008** og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2011**.

København, den 12-08-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK PSYKOLOGFORENING:  
Roal Ulrichsen

**\*\*NYT\*\* pr. den 18-08-2010**

**REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN**

**DANSK PSYKOLOGFORENING**

**PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED  
INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER**

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen 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 regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional 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.

***BEMÆRKNINGER:***

*Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:*

*1. Aftalen må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*

*2. Regionen 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, helbreds vurdering, zoneterapi).*

*Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige 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 medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.*

*(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færgeabonnement).*

**d) Øvrige**

*Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.*

*(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)*

**Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.**

**Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollats 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 Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. 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 18-08-2010**

**For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN**  
**Signe Friberg Nielsen**

**/ Ole Lund Jensen**

**For DANSK PSYKOLOGFORENING**  
**Roal Ulrichsen**

35.06.1  
Side 6