

OVERENSKOMST

vedrørende løn- og arbejdsforhold

for ambulanceuddannet personale

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overens-
komstens/aftalens ikrafttrædelse

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	6
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØNDANNELSE	6
§ 5. GRUNDLØN	7
§ 6. FUNKTIONSLØN	7
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	7
§ 8. LØNUDBETALING	8
§ 9. PENSION	8
§ 10. ATP	10
§ 11. ARBEJDSSTID	10
§ 12. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	11
§ 13. TJENESTEFRIHED	11
§ 14. OPSIGELSE	11
§ 15. UNDERVISNING	12
§ 16. UNIFORM	13
§ 17. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	13
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	14
§ 18. PERSONAFGRÆNSNING	14
§ 19. LØN OG LØNBeregning	14
§ 20. LØNUDBETALING	14
§ 21. PENSION	14

PROTOKOLLAT 2 OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED
INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER25

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der har en uddannelse som ambulanceassistent og eventuelt med overbygningsuddannelserne ambulancebehandler og paramediciner og som ansættes i stillinger, der forudsætter anvendelse af en af de nævnte uddannelser.

BEMÆRKNINGER:

Arbejdsopgaverne kan være brede og omfatte mange andre opgaver end kørsel og assistance i ambulancer og akutbiler, f.eks. ved de præhospital og akutte områder og ved modtagelsen af patienter. Det er heller ikke en forudsætning, at der indgår kørsel og assistance i ambulancer og akutbiler i opgavevaretagelsen. Det afgørende er, at regionen ønsker den nævnte uddannelsesbaggrund til stillingen.

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.

Stk. 4.

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd
2. pensionerede tjenestemænd
3. ansatte, der får egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har bidraget til,
4. og tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge.

BEMÆRKNINGER:

Dog kan der ske ansættelse på tjenestemandsvilkår i de tilfælde, hvor en stilling ønskes besat med en person, som tidligere har været ansat på tjenestemandsvilkår. Det beror i de tilfælde på den enkelte regions afgørelse, om ansættelse skal ske på overenskomstvilkår eller på tjenestemandsvilkår.

Der kan således ikke nyoprettes stillinger som tjenestemand.

Hvis der sker ansættelse på tjenestemandsvilkår, finder overenskomsten anvendelse i relevant omfang med de for tjenestemænd nødvendige tilpasninger.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

1. har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,

BEMÆRKNINGER:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er f. eks. ansættelse fra den 1. oktober 2011 til og med 1. november 2011 eller ansættelse fra den 15. april 2012 til og med 15. maj 2012.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 14, opsigelse og § 17, øvrige ansættelsesvilkår.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af fire elementer:

Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (OK 11.20.14).

BEMÆRKNINGER:

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 2.

Stk. 2.

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (OK 11.20.14)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)) og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#))

Stk. 3.

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

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen gives for de funktioner, en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

Stk. 2.

Grundlønnen udgør følgende:

Ambulanceassistenter: Løntrin 22 + 5.300 kr.

Ambulancebehandlere: Løntrin 22 + 8.400 kr..

Paramedicinere: Løntrin 22 + 16.750 kr.

Tillæggene er angivet i årlige grundbeløb (niveau 31. marts 2000).

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, som forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

BEMÆRKNINGER:

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 (OK [11.17.1](#)).

Stk. 3.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes udover grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2.

Ansatte, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, ydes 2 løntrin oven i grundlønnen.

Ansatte, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, ydes 8 løntrin oven i grundlønnen.

BEMÆRKNINGER:

Den enkelte region har mulighed for ud fra en konkret vurdering at medregne beskæftigelse ud over det i stk. 2 nævnte, hvis regionen skønner, at beskæftigelsen er relevant.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

Stk. 4.

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

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 9. PENSION

Stk. 1.

Der indbetales pensionsbidrag til Pen-Sam-Liv for:

1)

Ansatte, som

- a. er fyldt 21 år, og
- b. har mindst 1 års sammenlagt regional og/eller (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,8 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

2)

For ansatte, som har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, udgør det samlede pensionsbidrag 13,8 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

Dokumentationspligten for forudgående regional og/eller (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelsen er opfyldt.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperioden, se § 22, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag) (OK [11.15.1](#)).

Regionen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karensperioden.

Stk. 2.

Ansatte, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, nr. 1), følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2).

Stk. 3.

For en nyansat, som umiddelbart før ansættelsen har haft en arbejdsgiverbetalt pensionsordning, etableres pensionsordningen med virkning fra ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Den hidtidige pensionsordning skal være med ret til løbende udbetalinger og med en samlet pensionsindbetaling på mindst 12 %.

Pensionsordningen oprettes i givet fald efter stk. 1, nr. 1, indtil pågældende opfylder betingelserne for at blive omfattet af stk. 1, nr. 2.

Stk. 4.

Hvis den ansatte umiddelbart forud for ansættelsen - på samme vilkår som anført i stk. 2 - var omfattet af en pensionsordning på 15,79 % opretholdes denne procentsats som en personlig ordning.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Pensionsbidragene indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen.

Stk. 7.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden 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 (OK [11.17.1](#)).

Stk. 8.

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.

§ 10. ATP

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

§ 11. ARBEJ DSTID

Regionen skal ved ansættelsen træffe beslutning om at anvende et af følgende regelsæt:

Arbejdstidsreglerne i bilag 1

eller

Arbejdstidsaftale for bl.a. social- og sundhedsassistenter indgået mellem RL TN og bl.a. FOA-Fag og Arbejde (OK 11.05.11.1)

BEMÆRKNINGER:

Det behøver ikke at være det samme arbejdstidsregelsæt, der anvendes på alle arbejdspladser i regionen. Man kan således godt anvende det ene regelsæt på en arbejdsplads og det andet regelsæt på en anden arbejdsplads i samme region.

Regionen skal dog altid anvende arbejdstidsreglerne i bilag 1, hvis den ansatte i den overvejende del af arbejdstiden beskæftiges med ambulancekørsel, jf. dog overgangsbestemmelserne i bilag 1, pkt. E.

§ 12. 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.

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barnets første og anden sygedag.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 13. TJENESTEFRIHED

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

§ 14. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA Fag og Arbejde ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

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

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

BEMÆRKNINGER:
FOA-Fag og Arbejdes adresse er:
Staunings Plads 1-3
Postboks 11
1790 København V

Stk. 4.

FOA – Fag og Arbejde kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. FOA – Fag og Arbejde kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til RLTN.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 udpeges af FOA – Fag og Arbejde, 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 den ansattes 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 arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 15. UNDERVISNING

Stk. 1.

Der gives ikke særskilt betaling for undervisning indenfor den normale daglige arbejdstid.

Stk. 2.

Ved heldagsundervisning, hvor forberedelsen sker udenfor den pågældendes normale arbejdstid, betales et ikke-pensionsgivende honorar på 272,63 kr. pr. undervisningsdag (31. marts 2000-niveau).

Stk. 3.

For undervisning og instruktion, der foregår uden for den effektive periode i forbindelse med en døgnvagt, betales en timeløn for undervisning inkl. forberedelse efter stk. 5 med modregning af den pågældendes normale timeløn.

Stk. 4.

For undervisning og instruktion uden forbindelse med en døgn- eller dagvagt, betales timeløn efter stk. 5 uden modregning.

Stk. 5.

For teoretisk og praktisk undervisning samt instruktion betales et ikke-pensionsgivende honorar på 272,63 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. time.

BEMÆRKNINGER:

Der kan ikke herudover gives almindelig løn eller overarbejdsbetaling.

§ 16. UNIFORM

Der ydes fri uniform efter de for den enkelte region gældende regler.

§ 17. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringen 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 [11.13.1](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#))
10. Opsamlingsordningen (OK [11.15.1](#))
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 højere timetal (OK [11.28.2](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#))
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#))
20. Ferie (OK [11.04.1](#))
21. Barsel mv. (OK [11.09.2](#))
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#))
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))

25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))

26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))

BEMÆRKNINGER:

Der henvises også til supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1.

27. Socialt kapitel (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. Ansættelsesvilkår for ansatte ved regionens overtagelse af en social institution (OK 21.03.5)

33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))

34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))

35. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

36. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 18. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller

2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Højst en måneds beskæftigelse er f. eks. ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

§ 19. LØN OG LØNBeregning

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 5-7.

§ 20. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 21. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv, for:

1. ansatte, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. april 2002.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,8 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere beskæftigelse inden for overenskomstens område, omfattes straks af pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperiode, § 22, pkt. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag) (OK [11.15.1](#)).

Stk. 2.

Pensionsbidraget indbetales til pensionselskabet samtidig med lønudbetalingen.

§ 22. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 12, stk. 1 og 3.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har medarbejderne ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3.

Hvis medarbejderen ikke har ret til indtægt under egen sygdom, betales et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 23. OPSIGELSE

Medarbejderne kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden ved arbejdstids ophør den pågældende dag.

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

1. § 4. Løndannelse
2. § 10. ATP
3. § 11. Arbejdstid

4. § 15. Undervisning.
5. § 17. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 1, 2, 7, 12, 13, 18, 19, 20, 25 og 32.

Stk. 2.

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK 11.09.2).

KAPITEL 4. ELEVER

§ 25. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter elever, som er ansat og uddannes på praktikpladser med henblik på en uddannelse som redder (ambulanceassistent).

Praktikforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 26. LØN OG LØNBEREGNING

Stk. 1.

Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, aflønnes i hele uddannelsesperioden efter løntrin 11.

Stk. 2.

Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år, aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 4.

Stk. 3.

Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4:

Sidste uddannelsesår 86 %

Næstsidste uddannelsesår 75 %

Øvrig uddannelsestid 64 %

§ 27. AFLØNNING I SKOLEPERIODER

Stk. 1.

De offentlige arbejdsgivere er omfattet af Arbejdsgivernes elevrefusion, jf. lov om AER § 2.

I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.

Stk. 2.

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi nr. 1115

af 12. december 2003, refunderes elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 28. PRØVETID

Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden varsel i perioden.

§ 29. OVERARBEJDE

For overarbejde – som ikke afspadseres – ydes overarbejdsbetaling, som beregnes i forhold til grundlønnen for ambulanceassistenter med tillæg af 50 %.

Overarbejde ydes pr. påbegyndt ½ time.

§ 30. PENSION

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og elevtiden medregnes ikke i karenperioden i relation hertil.

§ 31. SYGDOM

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 32. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP. Der betales bidrag efter overenskomstens § 11 også for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn af regionen.

§ 33. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR

Stk. 1.

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 11, arbejdstid

§ 12, barns første og anden sygedag

§ 16, uniform

§ 17, øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 2,5,7,12,20 og 32

Der kan aftales decentralløn efter reglerne herom (OK 11.18.1).

Stk. 2.

Aftale om befordringsgodtgørelse til elever gælder (OK 11.23.3)

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDELSSESBESTEMMELSER

§ 34. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 21. december 2011.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

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

København, den 11. januar 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe F. Nielsen Lotte Pedersen

For FOA - FAG OG ARBEJDE

Reiner Burgwald Henrik Piil

BILAG 1. ARBEJDSTIDSREGLER

Dette bilag gælder, hvis der er truffet beslutning herom efter § 11 i overenskomsten.

A. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Den årlige arbejdstidsnorm for fuldtidsbeskæftigede udgør 1924 timer svarende til gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Stk. 2.

Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet. Hvor der ikke er en lokal afdeling, sker drøftelsen med forbundet.

BEMÆRKNINGER:

Hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, bør der gives mulighed for, at den ansatte/nyansatte efter eget ønske kan arbejde på deltid.

Endvidere bør der, efter anmodning fra den ansatte, gives mulighed for overførsel fra deltidstilling til fuldtidsstilling eller forøgelse af deltidskvoten, hvis der er mulighed herfor.

Stk. 3.

For personale i dagtjeneste er juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag fridage, mens 1. maj og grundlovsdag er fridage fra kl. 12.00.

For udført tjeneste efter tjenesteplanen 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12.00 gives erstatningsfrihed svarende til det antal timer, de pågældende har arbejdet efter kl. 12.00 den pågældende dag.

For udført tjeneste efter tjenesteplanen juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag gives erstatningsfrihed svarende til det antal timer, de pågældende har arbejdet den pågældende dag.

Stk. 4.

For fuldtidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 5.

For deltidsbeskæftiget personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

B. FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT I HJEMMET

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet gælder (OK 11.05.01.01).

C. OVER- OG MERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. overenskomstens §§ 5-7.

Overarbejde afregnes i 1/2 timer.

Stk. 2.

Overarbejdstillægget for udgør:

1. På hverdage, (bortset fra lørdage der er fastsat som frilørdage), de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50 %, øvrige timer 100 %.
2. På lørdage, der er fastsat som frilørdage, fra kl. 07.00 til kl. 12.00, 50 % for de første 3 timer, øvrige timer 100 %, og
3. på søn- og helligdage 100 %.

Stk. 3.

Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde indenfor arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger udover den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Merarbejdet beregnes i halve timer.

Stk. 4.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

Stk. 5.

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 6.

Ved udkald, hvor pågældende ikke er omfattet af en vagtordning eller lignende, gives overarbejdsbetaling for minimum 3 timer pr. gang, jf. stk. 2. Hvis der skal gives overarbejdsbetaling for ikke-præsterede overtimer anvendes samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de faktisk præsterede overtimer.

Stk. 7.

For timer, hvor der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg for arbejde i forskudt tid eller weekendgodtgørelse efter pkt. B.

Stk. 8.

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles dagen forud inden normal arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time gives et tillæg på 29,98 kr. pr. gang. Tillægget ydes ikke, når der betales efter stk. 6.

D. SÆRLIGT OM SØGNEHELLIGDAGSBETALING FOR TIMELØNNEDE

Stk. 1.

Timelønnede ansatte, som har været beskæftiget 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Stk. 2.

Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

E. OVERGANGSREGLER

Indtil der er indgået nærmere aftale mellem overenskomstens parter om arbejdets tilrettelæggelse i døgnvagter, har regionerne i så tilfælde mulighed for i stedet for bilag 1 at anvende Arbejdstidsaftale for bl.a. social- og sundhedsassistenter indgået mellem RLTN og bl.a. FOA-Fag og Arbejde (OK 11.05.11.1) for personale, som i den overvejende del af arbejdstiden er beskæftiget med ambulancekørsel.

32.44.1
Side 22

BILAG 2. BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN FOR GRUNDLØN OG CENTRALT AFTALTE TILLÆG

Udfyldes senere

PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#)) indgået mellem KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn 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 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. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

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.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens 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.

BEMÆRKNINGER:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

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, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. DRØFTELSE

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte regionens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

København, den 11. januar 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN.

Signe F. Nielsen Lotte Pedersen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Reiner Burwwald Henrik Piil

PROTOKOLLAT 2 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 ef-

fekter 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 11. januar 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe F. Nielsen

Lotte Pedersen

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Reiner Burgwald Henrik Piił