

Overenskomstbestemmelser for social-og sundhedselever 1999-2002

Social- og sundhedselever er omfattet af :

Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter, plejere og elever (Fællesoverenskomsten)

indgået mellem

Kommunernes Landsforening

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

og

Forbundet af Offentligt Ansatte

samt

**Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for
social- og sundhedspersonale**

indgået mellem

Amtsrådsforeningen

og

Forbundet af Offentligt Ansatte

Forord:

”Overenskomstbestemmelser for social- og sundhedselever” er et **uddrag** af

Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter, plejere og elever (Fællesoverenskomsten) med tilhørende arbejdstidsaftale.

indgået mellem

Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte

samt

Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale (Fællesoverenskomsten) med tilhørende arbejdstidsaftale

indgået mellem

Amtsrådsforeningen og Forbundet af Offentligt Ansatte.

Forbundet har valgt at udarbejde ”Overenskomstbestemmelser for social- og sundhedselever” for at gøre det mere overskueligt, hvilke bestemmelser i overenskomsterne social- og sundhedselever er omfattet af.

”Overenskomstbestemmelser for social- og sundhedselever” er afskrift af fællesoverenskomst og arbejdstidsaftale.

Hvis der opstår overenskomstmæssige problemer, der skal drøftes med arbejdsgiveren, er det vigtigt, at tillids-/MED repræsentant kontaktes. Vedkommende har et eksemplar af fællesoverenskomst samt arbejdstidsaftale.

I () henvises til §§ m.v. i fællesoverenskomst eller arbejdstidsaftale.

Aktuelle lønninger og tillægssatser findes i Lønmagasinet, der indsættes i FOA-Bladet i forbindelse med lønændringer.

Indledning	5
Overenskomstens område (§ 1).....	5
Uddannelser (§2).....	5
Afsnit I. Månedslønnede	6
Løn til elever (§10).....	6
Lønudbetaling (§ 11).....	7
Tjenestedragt, befordringsgodtgørelse og telefongodtgørelse (§ 14)	7
Arbejdstid (§ 15)	9
Sygdom (§ 17).....	10
Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager (§18)	10
Barns 1. sygedag (§ 19).....	10
Værnepligt og efterløn (§ 20).....	11
Opsigelse (§ 22)	11
Afsnit III. Fælles bestemmelser	12
Ferie (§ 29).....	12
Feriefridagstimer (§ 30)	12
Ansættelsesbrev (§ 31).....	12
Ikrafttræden og opsigelse (§ 39 - § 38 i Amtsrådsforeningens overens) 13	
Protokollat	13
Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaften- og nytårsaftensdag (A).....	13
Benyttelse af eget befordringsmiddel (KL området)	14
Bilag nr. 1 - Vedrørende SOSU-elevs ferie	15
Retningslinier i forbindelse med SOSU-elevs ferie (A)	15
Arbejdstidsbestemmelser for elever	17
Indledende bemærkninger	18
Kapitel 1. Arbejdstilrettelæggelse	18
Tjenestetyper (§ 1)	18
Tjenestens placering (§ 2)	18
Ugentlig arbejdstid (§ 3)	19
Normaltjeneste (§ 4).....	19
Pauser (§ 5)	19

Kapitel 2. Honorering med afspadsering eller betaling.....	20
Afspadsering eller betaling (§ 6).....	20
Afspadsering (§ 7).....	20
Betaling (§ 8).....	21
Kapitel 4. Overarbejde og merarbejde	21
Overarbejde (§ 13)	21
Kapitel 6. Frihedsperioder	22
Fridøgnenes placering (§ 20)	22
Ugentlige fridøgnperioder (§ 21).....	23
Søgnehelligdage (§ 22)	24
Andre frihedsperioder (§ 23).....	24
1. maj, Grundlovs-, Juleaftens, og Nytårsaftensdag (§24).....	25
Kapitel 8. Øvrige bestemmelser	25
Lokale aftaler (§ 25).....	25
Ikrafttræden og opsigelse (§ 26.)	26
Bilag til Arbejdstidsaftalen for social- og sundhedspersonale.....	27
Præciseringer vedrørende søgnehelligdag og erstatningsfrihed i forbindelse med sygdom på disse dage.....	27

(Oplysning i () henviser til §§ i fællesoverenskomsten eller punkter i protokollat og bilag)

FOA bemærkning/bemærkning:

Bemærkning til de enkelte paragraffer er enten udarbejdet af arbejdsgiverne eller af FOA.

Indledning

Overenskomstens område (§ 1)

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som enten

- 1) social- og sundhedshjælper,
- 2) social- og sundhedsassistent,
- 3) hjemmehjælper,
- 4) sygehjælper,
- 5) beskæftigelsesvejleder,
- 6) plejehjemsassistent,
- 7) plejer eller
- 8) elev

Stk. 2

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte i

- a) Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
- b) Københavns Kommune og
- c) Frederiksberg Kommune.

Uddannelser (§ 2)

1) Social- og sundhedshjælpere

Herved forstås personer,

- der har gennemgået grunduddannelsen efter lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv., eller
- som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som social- og sundhedshjælper.

2) Social- og sundhedsassistenter

Herved forstås personer,

- der har gennemgået overbygningsuddannelsen efter lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv., eller
- som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som social- og sundhedsassistent.

Bemærkning:

Uddannelse og beskæftigelse som enten hjemmehjælper, sygehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejehjemsassistent eller plejer berettiger ikke til ansættelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.

Afsnit I. Månedslønnede.**Løn til elever (§ 10)***Stk. 1*

For elever udgør lønnen følgende pr. måned: *)

- 1) Under uddannelsen til social- og sundhedshjælper:
 - a) under 18 år: 3.890,21 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 5.441,67 kr. (31/3 2000-niveau))
 - b) over 18 år: 5.420,91 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 7.575,00 kr. (31/3 2000-niveau))
 - 2) Under uddannelsen til social- og sundhedsassistent:
 - a) under 18 år:

1.-12. måned	4.224,89 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 5.908,33 kr. (31/3 2000-niveau))
13. og flg. måned	4.522,56 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 6.325,00 kr. (31/3 2000-niveau))
 - b) over 18 år

1.-12. måned	5.770,78 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 8.066,67 kr. (31/3 2000-niveau))
13. og flg. måned	6.025,92 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 8.425,00 kr. (31/3 2000-niveau))
- *) Elever, der gennemgår teoriuddannelsen på Diakonhøjskolen i Århus, har kun krav på løn i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

Stk. 2

Aftale om lønforholdene for visse elever (under 18 år) gælder.

FOA bemærkning:

Aktuelle lønninger gældende pr. 1. april 2000 :

Under uddannelse til social- og sundhedshjælper:

Under 18 år, pr. måned	kr. 6.018,07
Fyldt 18 år, pr. måned	kr. 7.715,58

Under uddannelse til social- og sundhedsassistent

Under 18 år, pr. måned	01.-12. måned	kr. 6.018,07
	13.- flg. måned	kr. 6.442,39
Fyldt 18 år, pr. måned	01.-12. måned	kr. 8.216,38
	13. – flg. måned	kr. 8.581,36

Der er endvidere aftalt lønstigning til den 1. april og 1. oktober 2001.

Stk. 3

Med virkning fra 1. april 2000 kan kommunen/institutionen beslutte at aflønne social- og sundhedshjælperelever og social- og sundhedsassistentelever, der ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år, som vokselev med aflønning efter løntrin 9 i stedet for de i stk. 1 anførte elevlønsatser.

FOA Bemærkning:

Aflønning som vokselev kræver, at der indgås aftale herom mellem FOA's lokalafdeling og arbejdsgiveren.

Stk. 4

De i stk. 1 og 3 omtalte lønninger reguleres efter aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte.

Bemærkning:

De i stk. 1 anførte månedslønninger procentreguleres efter § 3 i ovennævnte aftale.

Stk. 5

Overarbejde, der ikke er afviklet med afspadsring, jf. Arbejdstidsaftalen, afregnes i hele og halve timer med et beløb svarende til $1/(1924/1,5)$ af den årlige grundløn for henholdsvis

- en social- og sundhedshjælper for de elever, der gennemgår grunduddannelsen, og
- en social- og sundhedsassistent for de elever, der gennemgår overbygningsuddannelsen.

Lønudbetaling (§ 11)

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

Tjenestedragt, befordringsgodtgørelse og telefongodtgørelse (§ 14)*Stk. 1*

I København og Frederiksberg kommuner samt i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde gælder følgende bestemmelse:

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette ikke lader sig gøre eller, hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.460 kr. årligt eller, hvis der ydes fri vask, 1.176 kr. årligt.

Elever omfattes kun af bestemmelsen i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

Bemærkning:

Hovedreglen er, at der ydes fri tjenestedragt.

Stk. 2

Inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde gælder følgende bestemmelse:

- a) Der ydes fri tjenestedragt eller der ydes en kontant erstatning herfor.
- b) Fri tjenestedragt omfatter bl.a. overdel og bukser/nederdel samt fri vask heraf. Hvis der ikke stilles fri tjenestedragt til rådighed og/eller ydes fri vask ydes følgende erstatning:

	<i>Årligt beløb</i>
Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask	2.460 kr.
Ikke fri tjenestedragt, men fri vask	1.176 kr.

- c) Hvis der er planlagt tjeneste i borgerens hjem i distriktet, stilles der, ud over bestemmelsen i stk. 2, overtøj til rådighed eller ydes en kontant erstatning herfor.

Erstatning ydes med 615 kr. årligt.

Elever omfattes kun af bestemmelserne a)-c) i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

Bemærkning:

Det bemærkes, at overenskomsterne ved tjeneste i distriktet forudsætter, at der normalt er behov for benyttelse af overtøj uanset om transporten i distriktet foregår ved benyttelse af bil, cykel el.lign.

Stk. 3

Aftale om benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at aftalen om benyttelse af eget transportmiddel også omfatter tjenstlig kørsel på cykel eller knallert.

FOA bemærkning:

Der ydes godtgørelse ifølge nedenstående (KTO-aftale)

Satser, der er gældende pr. 20. marts 2000

Befordringsgodtgørelse indtil 12.000 km, pr. 1/1- 2000 20.000 km i et regnskabsår	pr. km.	kr. 2,66
Befordringsgodtgørelse udover 12.000 km , pr. 1/1- 2000 20.000 km i et regnskabsår, anden godkendt kørsel og kørsel på motorcykel	pr. km.	kr. 1,54
Knallert-/cykelgodtgørelse (max 1.401 kr. pr. år)	pr. km.	kr. 0,40

Det er arbejdsgivernes pligt at refundere/godtgøre kørselsudgifterne.

Stk. 4

Udlæg ved brug af telefon refunderes i forhold til faktisk afholdte udgifter til tjenstlige samtaler.

FOA bemærkning:

Arbejdsgiverne skal refundere/godtgøre evt. i form af tro- og loveerklæring, eller ved udskrivning af faktisk bilag.

Arbejdstid (§ 15)*Stk. 1*

Arbejdstidsaftalen mellem Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte samt mellem Amtsrådsforeningen og Forbundet af Offentlig Ansatte gælder med de i stk. 2-4 anførte undtagelser og tilføjelser.

Bemærkning:

Arbejdstidsaftalen findes som bilag til overenskomsten.

Arbejdstidsbestemmelser for social- og sundhedselever er optrykt fra side 17

Stk. 2

Elevers praktikuddannelse forudsættes afviklet inden for rammerne af de forhold, hvorefter tjeneste afvikles for det til praktikstedet knyttede personale.

Elever kan under den i § 2, nr. 1, omtalte grunduddannelses

- første 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 4. weekend,
 - i aften- og natperioden i større omfang end en fjerdedel af pågældendes tjenestetid,
- sidste 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. weekend,
 - i aften- og natperioden i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

Elever kan under den i § 2, nr. 2, omtalte overbygningsuddannelses

- første 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. weekend,
 - i aften- og natperioden i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid,
- følgende 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,

- på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 2. weekend,
- i aften- og natperioden i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

FOA Bemærkning:

Under praktikuddannelse er social – og sundhedselever omfattet af Arbejdstidsaftalens §§ 1-8 samt 13-26/29.

Stk. 4

Delt tjeneste.

- 2) Andet personale (gælder ikke i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde) .
 - a) For andet personale, bortset fra elever, bør tjenesten tilrettelægges således, at delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - undgås. Hvor dette ikke er muligt, fx på grund af andet personales sygdom, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse o.l., betales der for delt tjeneste 23,00 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 32,16 kr. (31/3 2000-niveau)) pr. dag.
 - b) For elever kan tjenesten ikke planlægges med delt tjeneste, hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere. Hvor delt tjeneste for elever undtagelsesvis ikke kan undgås, på grund af særlige arbejdsopgavers udførelse, eller at eleven i en kort periode skal følge personale, der har tjenesten tilrettelagt med delt tjeneste, betales for delt tjeneste 23,00 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 32,16 kr. (31/3 2000-niveau)) pr. dag.

Sygdom (§ 17)

Stk. 2

Elever oppebærer under sygdom 1/1 løn, indtil fratrædelse finder sted efter opsigelse med overenskomstmæssigt varsel.

Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager (§ 18)

Aftale om (amts)kommunalt ansattes adgang til fravær ved graviditet, barsel og af andre familiemæssige årsager gælder.

FOA-bemærkning:

Det er vigtigt at afklare hvilket omfang af fravær, der accepteres i din uddannelsesordning.

Barns 1. sygedag (§ 19)

Stk. 1

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

1. barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,

2. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
3. tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

FOA-bemærkning:

Det er vigtigt at afklare hvilket omfang af fravær, der accepteres i din uddannelsesordning.

Værnepligt og efterløn (§ 20)

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

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

Opsigelse (§ 22)*Stk. 1*

For månedslønnede - bortset fra elever - gælder de i funktionærlovens

- § 2 anførte opsigelsesvarsler, og
- § 2 a anførte regler om fratrædelsesgodtgørelse.

Elever kan inden for de første 3 måneder af henholdsvis grunduddannelsesperioden og overbygningsuddannelsesperioden opsiges med 14 dages varsel og kan opsiges deres stilling med samme varsel. I resten af elevtiden kan de opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned og kan opsiges deres stilling med samme varsel.

FOA bemærkning:

Opmærksomheden henledes på uddannelsesbekendtgørelses § 32, stk. 3. Elever, der ikke har bestået en standpunktsbedømmelse, kan vurderes på ny efter at have gennemgået et praktikforløb, som nærmere fastlagt af praktiksted og skole.

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

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

FOA bemærkning:

Forbundet videresender underretningen til lokalafdelingen, der behandler og eventuelt forhandler sagen.

Afsnit III. Fælles bestemmelser**Ferie (§ 29)**

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

Bemærkning:

Specielt vedrørende social- og sundhedsselevers ferie henvises til de i punkt A i vedlagte bilag 1 aftalte retningslinier.

Feriefridagstimer (§ 30)

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

FOA-bemærkning:

Det er vigtigt at afklare hvilket omfang af fravær, der accepteres i din uddannelsesordning.

Ansættelsesbrev (§ 31)

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

Ikrafttræden og opsigelse (§ 39)

Stk. 1

Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. april 1999.

Stk. 2

Overenskomsten kan såvel af Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Amtsrådsforeningen som af Forbundet af Offentligt Ansatte opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

Protokollat (gældende for ansatte i Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde samt Københavns og Frederiksberg kommuner. Tilsvarende bestemmelse gældende for ansatte i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde findes i Arbejdstidsaftalens § 24).

A. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaften- og nytårsaftensdag

Der er mellem overenskomstens parter enighed om følgende:

1. Ansatte i **Kommunernes Landsforenings** forhandlingsområde (bortset fra kommuner i det tidligere FKKA-område):

Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges

- a) juleaftensdag fra dagtjenestens påbegyndelse til kl. 24,
- b) 1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Personale (bortset fra elever), der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller sønehelligdage.

Tillægsbetalingen ydes ikke til elever.

2. Ansatte i **Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune** samt inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde (for så vidt angår kommuner i det tidligere FKKA-område :

- Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenstedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag aften/nattillæg fra kl. 16 (i stedet for normalt fra kl. 17).
- 1. maj betragtes som en sønehelligdag.

- Grundlovsdag betragtes som sønehelligdag fra kl. 12.

Tillægsbetalingen ydes ikke til elever.

Foa bemærkning:

Social- og sundhedselever har samme rettighed til frihed på de nævnte dage som det øvrige personale.

D. Benyttelse af eget befordringsmiddel

Mellem Forbundet af Offentligt Ansatte på den ene side og Kommunernes Landsforening på den anden side er der enighed om følgende vedrørende benyttelse af eget befordringsmiddel, jf. § 14, stk. 2.

- 1) Der kan ikke i medfør af aftalen om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel på tjenesterejser ydes godtgørelse for kørsel mellem hjem og arbejdssted.
- 2) Der kan ikke ydes godtgørelse for kørsel mellem hjem og fast mødested (fx hjemmehjælpslederkontor, distriktslokale), såfremt anvendelsen af eget befordringsmiddel efter kommunens opfattelse ikke er nødvendig for tjenestens varetagelse i distriktet.
- 3) I tilfælde, hvor kommunalbestyrelsen giver tilladelse til at benytte egen bil, knallert eller cykel i arbejdet, og hvor det forudsættes, at den ansatte selv stiller eget befordringsmiddel til rådighed i kommunens tjeneste, ydes der de ansatte, der ikke udelukkende arbejder på et fast arbejdssted, kørselsgodtgørelse for det faktisk antal kørte kilometer inden for kommunegrænsen med fradrag af 4 kilometer pr. dag.

Dette gælder dog også, såfremt tjenesten påbegyndes/afsluttes på fx et distriktskontor, såfremt anvendelsen af eget befordringsmiddel efter kommunens bestemmelse er nødvendig for tjenestens varetagelse i distriktet.

Bilag nr. 1 - Vedrørende SOSU-elevs ferie

A. Retningslinier i forbindelse med SOSU-elevs ferie

SOSU-elever er omfattet af lov nr. 432 af 13. juni 1990 om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv. med senere ændringer.

Efter § 29 i SOSU-personaleoverenskomsten gælder Aftale om ferie for (amts) kommunalt ansat personale (ferieaftalen) for disse elever. Det følger af foranstående, at bl.a. §§ 6 og 7 gælder for SOSU-elever under elevtiden, mens §§ 17 og 18 ikke gælder.

Ved elevforholdets start indgås en elevkontrakt. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, som fx ikke-uddannet hjælper ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12 1/2% i forhold til den tidligere forudgående ansættelse. Hvis SOSU-eleven har været ansat som elev på indgangsåret, hvor der ikke ydes elevløn, vil den pågældende ikke have erhvervet ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Hvis SOSU-eleven har haft beskæftigelse ved en anden arbejdsgiver, vil den pågældende elev have et feriekort/-giro el. lign. som vil angive ret til at holde et antal feriedage i ferieåret.

SOSU-hjælperelevens uddannelse er 1 år, hvoraf 16 uger omfatter teori på SOSU-skolen og resten er praktik. Praktik tjenesten reduceres op til 5 uger i det omfang, den pågældende har erhvervet ret til afholdelse af ferie fra tidligere beskæftigelse jf. ovenstående.

Hvis SOSU-hjælperelev ikke har optjent ret til afholdelse af ferie og ej heller ønsker at supplere (jf. § 2, stk. 7 i ferieaftalen) ferien (helt eller delvis) op til 5 uger uden, at der dertil er knyttet ret til løn under ferie sker der ikke reduktion i praktiktiden. Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk.

Hvis SOSU-hjælperelev efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. § 19, stk. 1 i ferieaftalen, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis SOSU-hjælperelev efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed eller umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter SOSU-overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12 1/2% feriegodtgørelse, jf. § 19, stk. 3 i ferieaftalen.

Ovenstående om ferieforholdene gælder på tilsvarende vis for SOSU-assistenttelevuddannelsen på 1 1/2 år.

Parterne er enige om, at ovenstående retningslinier træder i kraft med optjeningsåret 1998 med regulering for ferieåret 1999/2000, medmindre der måtte være aftalt andet lokalt, hvilket vil gælde for optjeningsåret 1998. Fra optjeningsåret 1999 gælder ovenfor anførte bestemmelse i sin helhed.

Arbejdstidsbestemmelser for social-og sundhedselever 1999-2002

Uddrag af

**Arbejdstidsaftale for social- og sundhedshjælpere, social-
og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere, sygehjælpere,
beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter, plejere og
elever**

indgået mellem

Kommunernes Landsforening

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

og

Forbundet af Offentligt Ansatte

samt

Arbejdstidsaftale for social- og sundhedspersonale

indgået mellem

Amtsrådsforeningen

og

Forbundet af Offentligt Ansatte

Indledende bemærkninger.

Denne Arbejdstidsaftale gælder for personer, der er omfattet af overenskomster, hvori der er henvist til denne Arbejdstidsaftale.

Arbejdstidsaftalen er væsentlig for arbejdstilrettelæggelsen, men der skal også tages hensyn til øvrige regler, som regulerer arbejdstiden:

- 1) Arbejds miljøloven: Lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995 og senere ændringer, §§ 50-58.
- 2) Bekendtgørelse om hviletid og fridøgn: Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hviletid og fridøgn.
- 3) Aftale om hviletid og fridøgn af 19. maj 1981 (indgået i henhold til bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn).
- 4) Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden af 15. juni 1995, som er indgået i henhold til EU direktiv af 23. november 1993 (arbejdstidsdirektivet).

Kapitel 1. Arbejdstilrettelæggelse

Tjenestetyper (§ 1)

Tjenester kan planlægges som:

- a) *Normaltjeneste*, dvs. en tjeneste med effektivt arbejde.
- b) *Rådighedstjeneste fra vagtværelse*, hvor den ansatte opholder sig på tjenestestedet og kan tilkaldes til effektivt arbejde. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- c) *Rådighedstjeneste fra bolig*, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på tjenestestedet. Kan kun tilrettelægges i forlængelse af normaltjeneste.
- d) *Rådighedstjeneste i et fuldt døgn (døgnvagt)* fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde.

FOA bemærkning:

Bestemmelser om rådighedstjeneste er udeladt af arbejdstidsbestemmelser for social- og sundhedsselever.

Tjenestens placering (§ 2)

Stk. 1

Den ansatte skal være bekendt med den planlagte tjenestes placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Stk. 2

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Stk. 3

Orientering om ændringer i den planlagte tjenestes placering skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis 4-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for *omlagte timer* et tillæg beregnet pr. påbegyndt halve time på 21,00 kr. (1/10 1984-niveau). (Pr. 1. april 2000: 29,36 kr. (31/3 2000-niveau)).

Orientering om ændring af en planlagt rådighedstjenestes placering skal foregå i tjenestetiden (normaltjeneste eller rådighedstjeneste) og med et varsel på mindst 4 døgn. Hvis dette varsel ikke overholdes, betales et tillæg pr. omlagt rådighedstime på 10,50 kr. (1/10 1984-niveau). (Pr. 1. april 2000: 14,68 kr. (31/3 2000-niveau)).

Bemærkning:

Ved *omlagte timer* forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste/rådighedstjeneste. Overarbejde er ikke omlagt tjeneste.

Ugentlig arbejdstid (§ 3)

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Bemærkning:

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode, med mindre andet er aftalt.

Normaltjeneste (§ 4)*Stk. 1*

En normaltjeneste kan planlægges til at udgøre mellem 6 og 9 timer.

Stk. 2

En normaltjeneste kan udgøre mindre end 6 timer i tilslutning til fridøgn og anden frihed, såfremt tjenesten fortrinsvis anvendes til afspadsring.

Stk. 3

Der kan indgås aftale om, at normaltjenester kan nedsættes til 5 timer eller udvides til 10 timer.

Pauser (§ 5)

Pause af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

Bemærkning:

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 4, skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres inden for arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

Kapitel 2. Honorering med afspadsering eller betaling**Afspadsering eller betaling (§ 6)**

For overarbejde gives der ekstra honorering for de præsterede timer, der opfylder betingelserne herfor, jf. § 13.

Honorering kan gives i form af afspadsering med de afspadseringsværdier, der er anført i § 13, dvs. afspadsering pr. times tjeneste, der opfylder betingelserne for honorering.

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

I visse tilfælde kan det af hensyn til overholdelse af hviletids- og fridøgnreglerne være nødvendigt, at honoreringen helt eller delvis gives i form af afspadsering.

Afspadsering (§ 7)*Stk. 1*

Hvis honorering gives som afspadsering, skal varsling af afspadsering foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn. Afspadsering, der efterfølgende skal sikre overholdelse af hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøreglerne, kræver dog ikke varsling.

Stk. 2

Aflyses afspadsering i 4-døgnperioden, nedskrives afspadseringskontoen, som om afspadsering havde fundet sted. Den pålagte tjeneste honoreres som overarbejde eller opkald. (§ 23, stk. 2).

Stk. 3

Afspadsering skal være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret. Der kan dog indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt, eller at udbetaling finder sted på et tidligere tidspunkt.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Hvis afspadsering ikke har fundet sted inden det fastsatte tidspunkt, forfalder ydelsen til betaling, jf. § 8.

Betaling (§ 8)

Hvis honorering gives som betaling ydes et tillæg til timelønnen, jf. §13, for de timer, der opfylder betingelserne herfor.

Kapitel 4. Overarbejde (Se endvidere overenskomstens § 10, stk. 5)**Overarbejde (§ 13)***Stk. 1*

Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm er overarbejde.

FOA bemærkning:

Hvor den daglige arbejdstidsnorm ikke kan fastsættes, betragtes det som overarbejde, når man arbejder ud over 7,4 time (7 timer og 24 minutter) daglig.

Er arbejdstidsnormen 8 timer daglig, foreligger der først overarbejde, når man har arbejdet ud over denne norm.

Stk. 2

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg pr. gang på 19,00 kr. (1/10 1984-niveau). (Pr. 1. april 2000: 26,56 kr. (31/3 2000-niveau)).

Stk. 3

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og afspadseres med tillæg af 50% eller betales med 50% tillæg til timelønnen.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at der i kapitel 6 findes særlige regler om honorering efter overarbejdsreglerne i forbindelse med inddragelse af frihedsperioder.

Efter bemærkningerne til § 3 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende hviletid, hvis man fraviger bestemmelserne om hviletid. Dette medfører, at der ikke skal ske betaling for overarbejde for den del af tjenesten, som afkorter hvileperioden til mindre end 11 (8) timer, da timerne skal anvendes til afspadsering.

I tilfælde af overarbejde kan det af hensyn til overholdelse af arbejdsmiljøreglernes hviletidsbestemmelser være nødvendigt, at næste tjeneste tiltrædes senere end planlagt.

I denne situation skal der, jf. § 7, stk. 1, 2. punktum, finde afspadsering sted i de timer, hvor den ansatte må udeblive fra næste tjeneste for at overholde hviletiden.

I nedennævnte to særlige situationer skal der dog i stedet for afspadsering hel eller delvis gives tjenestefrihed med løn.

- 1) Dette gælder for det første den situation, hvor der efter overarbejde i forlængelse af normaltjeneste er mindre end 8 timer fra afslutningen af overarbejdet til næste tjenestes planlagte påbegyndelse. I denne situation gives der tjenestefrihed med løn for timerne fra næste tjenestes planlagte påbegyndelse indtil det tidspunkt, hvor der er gået 8 timer fra overarbejdets ophør. I eventuelle hviletimer herefter, indtil tjenesten kan tiltrædes, skal der finde afspadsering sted.
- 2) For det andet gives der tjenestefrihed med løn i tilfælde af opkald, hvor der ikke er pålagt rådighedstjeneste, og hvor der ikke er opnået i alt 8 timers sammenlagt frihed mellem sidste normaltjenestes afslutning og næste tjenestes planlagte begyndelse. I dette tilfælde gives der tjenestefrihed med løn fra næste tjenestes planlagte begyndelse, indtil der før og efter opkaldet er opnået 8 timers sammenlagt frihed i alt. Evt. timer herefter indtil tjenesten kan tiltrædes efter arbejdsmiljølovens hviletidsbestemmelser afspadseres.

Kapitel 6. Frihedsperioder

Fridøgnenes placering (§ 20)

Den ansatte skal være bekendt med fridøgnenes placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Ugentlige fridøgnperioder (§ 21)

Stk. 1

Der gives en ugentlig *lang fridøgnperiode* af 55 til 64 timers varighed.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

En lang fridøgnperiode kan opdeles i 2 *korte fridøgnperioder* på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

Stk. 2

Der kan indgås aftale om at fravige bestemmelserne om ugentlige fridøgnperioder for ansatte, hvis arbejdsvilkår er af særlig karakter, eller når andre forhold måtte give grundlag herfor.

Stk. 3

Sker der inddragelse af en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, afvikles tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Det mistede fridøgn erstattes af en anden frihedsperiode inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

Bemærkning:

Efter bemærkningerne til § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn, hvis man fraviger bestemmelserne om fridøgn.

En tjeneste, der medfører indskrænkning af en kort fridøgnperiode til mindre end 35 timer (evt. 32 timer efter lokalaftale), skal ikke honoreres med betaling, men afspadsres, idet afspadseringstimerne skal anvendes til at give den ansatte en kort kompenserende fridøgnperiode på mindst 35 (32) timer.

Den kompenserende frihedsperiode skal som minimum udgøre 35 (32) timer, men skal ikke nødvendigvis have nøjagtig samme længde som det fridøgn, den erstatter.

Stk. 4

For fridøgnperioder, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere pr. gang et tillæg på 202,00 kr. (1/10 1984-niveau). (Pr. 1. april 2000: 289,65 kr. (31/3 2000-niveau)). Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Stk. 5

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste dog forudsat, at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.

Sønehelligdage (§ 22)

Stk. 1

Når der forekommer en sønehelligdag, fritages den ansatte fra en tjeneste. Herved forøges antallet af korte frihedsperioder tilsvarende.

Bemærkning:

Bestemmelsen indebærer, at der skal gives erstatningsfrihed, når en sønehelligdag falder på en planlagt

- 1) arbejdsdag, hvor den ansatte ikke kan gives frihed,
- 2) fridøgnperiode eller
- 3) frihedsperiode, der sammenlagt er på 24 timer eller mere for fuldtidsansatte.

Parterne har drøftet visse præciseringer vedrørende sønehelligdage og erstatningsfrihed i forbindelse med sygdom på disse dage. Der henvises til vedlagte bilag.

Stk. 2

Erstatningsfrihed i henhold til stk. 1 gives inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori sønehelligdagen falder. I modsat fald gives der overarbejdsbetaling for timerne.

Stk. 3

Bestemmelsen i stk. 1-2 gælder dog ikke for

- 1) ansatte, der altid har fri på disse ugedage,
- 2) deltidsansatte, når sønehelligdagene falder uden for de planlagte tjeneste- og fridøgnperioder, og
- 3) deltidsansatte, med hvem der er aftalt faste arbejdsperioder, og for hvem ugentlige fridøgn er placeret på bestemte dage i den arbejdsfri uge.

Stk. 4

Inddrages planlagt sønehelligdagsfrihed, jf. stk. 1, med et kortere varsel end 4 uger, gives der overarbejdshonorering for tjenesten, dog mindst for 6 timer.

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste forudsat længden af sønehelligdagsdøgnenes frihedsperioder overholdes.

Andre frihedsperioder (§ 23)

Stk. 1

Sker der *for fuldtidsansatte* inddragelse af en frihedsperiode på 24 timer eller mere, som ikke er omfattet af §§ 21 eller 22, med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndte halve timer og honoreres som overarbejde, dog mindst for 6 timer. Dette gælder dog ikke for overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

Stk. 2

Sker der for fuldtids- eller deltidsansatte opkald til tjeneste i frihedsperioder, der hverken er omfattet af §§ 21-22 eller § 23, stk. 1, honoreres tjenesten som for overarbejde, dog mindst for 3 timer.

For flere tjenester inden for 3 timer, honoreres kun for 3 timer.

For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

FOA bemærkning:

Bestemmelsen finder kun anvendelse ved opkald til tjeneste, der ikke ligger i direkte forlængelse af tjenestelisten.

1. Maj, Grundlovs-, Juleaftens- og Nytårsaftensdag (§ 24) (gælder kun for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde. For KL, Københavns og Frederiksberg kommune henvises til Protokollat A i overenskomsten)

Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges

- 1) juleaftensdag fra dagtjenestens påbegyndelse til kl. 24,
- 2) 1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Personale (bortset fra elever), der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de bestemmelser, der gælder for tjeneste på søndage, jf. § 11, stk. 1. Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller sønehelligdage.

Tillægsbetalingen ydes ikke til elever.

FOA bemærkning:

Social- og sundhedselever har samme rettighed til frihed på de nævnte dage som det øvrige personale.

Kapitel 8. Øvrige bestemmelser

Lokale aftaler (§ 25) (§ 26 i Amtsrådsforeningens overenskomst)

Hvor det i denne aftale er anført, at der kan indgås aftaler, indgås sådanne aftaler mellem institutionerne og tillidsrepræsentanten/Forbundet af Offentligt Ansatte.

Ikrafttræden og opsigelse (§ 26) ((§ 29 i Amtsrådsforeningens overenskomst)*Stk. 1*

Aftalen træder i kraft den 1. april 1999.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002.

Bilag til Arbejdstidsaftalen for social- og sundhedspersonale

Præciseringer vedrørende søgnehelligdag og erstatningsfrihed i forbindelse med sygdom på disse dage

1. Efter tjenesteplanen skal A arbejde på en søgnehelligdag. Der skal gives erstatningsfrihed. Denne kan være planlagt i tjenesteplanen umiddelbart efter eller være henlagt i afspadseringsregnskabet.

A bliver forhindret i at udføre den planlagte tjeneste på søgnehelligdagen på grund af sygdom. A skal stilles som om tjenesten var udført, således at A bevarer retten til erstatningsfrihed.

Hvis A har udført den planlagte tjeneste på søgnehelligdagen, men bliver syg på den planlagte erstatningsfrihed, som enten kan være planlagt umiddelbart efter eller er planlagt afspadseret fra afspadseringsregnskabet, får A ikke ret til ny erstatningsfrihed.

2. Efter tjenesteplanen er der placeret en kort fridøgnperiode, der samtidig er en søgnehelligdag. I disse tilfælde skal der gives erstatningsfrihed for søgnehelligdagen bortset fra de i Arbejdstidsaftalen § 20, stk. 1 nævnte undtagelser.

Hvis A bliver syg på den korte fridøgnperiode (på søgnehelligdagen), bevarer A retten til erstatningsfrihed, bortset fra de tidligere nævnte undtagelsestilfælde. Hvis A bliver syg på den planlagte erstatningsfrihed for søgnehelligdagen, får A ikke ret til ny erstatningsfrihed.

3. Efter tjenesteplanen skulle A arbejde på en søgnehelligdag, men får (planlagt) fri fra tjeneste på søgnehelligdagen. Hvis A er syg på søgnehelligdagen, får A ikke ret til ny erstatningsfrihed for søgnehelligdagen, ligesom pågældende ikke får søgnehelligdagstillæg.