

Overenskomst
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår
for
social- og sundhedspersonale

1999

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
§ 2. UDDANNELSER	5
AFSNIT I. MÅNEDSLØNNEDE	7
§ 3. LØN FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE, SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, PLEJEHJEMSASSISTENTER, PLEJERE, AFDELINGSLEDERE, LEDENDE BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE OG IKKE-UDDANNEDE MEDARBEJDERE	7
§ 4. GRUNDLØN.....	8
§ 5. FUNKTIONSLØN	9
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN	13
§ 7. RESULTATLØN	15
§ 8. FORHANDLINGSSYSTEM, KONFLIKTLØSNING M.V.....	15
§ 9. LØN FOR SYGEHJÆLPERE OG BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE M.FL.....	16
§ 10. LØN TIL ELEVER.....	20
§ 11. LØNUDBETALING	23
§ 12. PENSION	23
§ 13. FUNKTION	27
§ 14. TJENESTEDRAGT, BEFORDRINGSGODTGØRELSE OG TELEFONGODTGØRELSE	28
§ 15. ARBEJDSTID	28
§ 16. KONVERTERING TIL ÅRLIGT ULEMPETILLÆG	30
§ 17. SYGDOM	30
§ 18. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	31

§ 19. BARN 1. SYGEDAG	31
§ 20. VÆRNEPLIGT OG EFTERLØN	32
§ 21. TJENESTEFRIHED.....	32
§ 22. OPSIGELSE.....	32
AFSNIT II. TIMELØNNEDE	34
§ 23. PERSONAFGRÆNSNING OG LØN	34
§ 24. LØNANCIENNITET	35
§ 25. ARBEJDSTID M.V.....	36
§ 26. TJENESTEDRAGT	36
§ 27. OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED OG LØNUDBETALING	37
§ 28. BARN 1. SYGEDAG	38
AFSNIT III. FÆLLES BESTEMMELSER.....	38
§ 29. FERIE.....	38
§ 30. FERIEFRIDAGSTIMER	38
§ 31. ANSÆTTELSESBREV.....	39
§ 32. MANUEL VENTILATION, UDRYKNING M.V.	39
§ 33. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD.....	39
§ 34. DECENTRALE LØNINSTRUMENTER.....	40
§ 35. TILLIDSREPRÆSENTANT- OG SAMARBEJDSUDVALGSREGLER.....	40
§ 36. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING	40
§ 37. INDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE, JF. §§ 4-6	41
§ 38. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	41
PROTOKOLLAT	44

**C. OPSKOLINGSUDDANNELSE, HVOR OPTAGELSE ER
GODKENDT FØR DEN 1. JANUAR 2001, OG
ARBEJDSFORMIDLINGEN HAR GODKENDT
UDDANNESESORLOVEN INDEN DEN 1. JANUAR 2001 46**

**D. OPSKOLINGSUDDANNELSE, HVOR OPTAGELSE ER
GODKENDT EFTER DEN 1. JANUAR 2001 OG PÅBEGYNDT
INDEN DEN 31. DECEMBER 2001 49**

**BILAG 1. VEDRØRENDE SOSU-ELEVERS FERIE SAMT FERIE VED
EFTERUDDANNELSE OG OPSKOLINGSUDDANNELSE 51**

BILAG 2. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (PLEJERE)..... 55

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Indledning

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som enten

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

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for ansatte i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

§ 2. UDDANNELSER

1) Social- og sundhedshjælpere

Herved forstås personer der har gennemgået grunduddannelsen efter lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet m.v., 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
<p>Herved forstås personer, der har gennemgået overbygningsuddannelsen efter lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet m.v., 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.</p> <p><i>BEMÆRKNINGER:</i></p> <p><i>Uddannelse og beskæftigelse som enten sygehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejehjemsassistent eller plejer berettiger ikke til ansættelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.</i></p>
3) Sygehjælpere
<p>Herved forstås personer, der har fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinier af den 20. februar 1978 for uddannelse af sygehjælpere, afsnit VI, eller har modtaget bevis som "sygehjælper ved plejehjem".</p>
4) Beskæftigelsesvejledere
<p>Herved forstås personer, der har gennemgået den af Indenrigsministeriet godkendte beskæftigelsesvejlederuddannelse, eller er omfattet af de i Indenrigsministeriets cirkulære af den 18. juni 1976, afsnit V, omtalte overgangsregler.</p>
5) Plejehjemsassistenter
<p>Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen efter Sundhedsstyrelsens cirkulære af den 26. juni 1980, eller Uddannelsesnævnet for sundhedsvæsenets betænkning nr. 583/1970 samt</p>

betænkning afgivet i september 1965 af et udvalg nedsat af Københavns magistrats 3. afdeling om den på forsøgsvis basis etablerede uddannelse.

6) Plejere

Herved forstås personer, der har modtaget bevis som plejer i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinier af den 12. juli 1977, afsnit 1.1 og 1.2.

AFSNIT I. MÅNEDSLØNNEDE

§ 3. LØN FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE, SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, PLEJEHJEMSASSISTENTER, PLEJERE, AFDELINGSLEDERE, LEDENDE BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE OG IKKE-UDDANNEDE MEDARBEJDERE

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn. Grundlønnen og enkelte centralt fastsatte tillæg er fastsat i denne overenskomst.

Aftale pr. den 1. april 1999 om lønninger for ansatte i amterne gælder, jf. 21.03.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 2.

Rammeaftale om deltidsarbejde gælder, jf. 11.05.8 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet gælder, jf. 11.12.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRKNINGER:

De pr. den 31. marts 1998 ansatte social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere er omfattet af overgangsbestemmelserne i § 38.

De lønafhengige særydelser/overarbejde beregnes på grundlag af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn).

§ 4. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen dækker de funktioner, en social- og sundhedsassistent/plejehjemsassistent/plejer/social- og sundhedshjælper er i stand til at varetage, når denne er nyuddannet.

Stk. 2.

Grundlønnen for nedennævnte uddannet social- og sundhedspersonale er fastsat som følger:

Stillingsgrupper	Løntrin
Social- og sundhedshjælper	12
Social- og sundhedsassistent	15
Plejehjemsassistent	15
Plejer	15

Stk. 3.

Stillingsgrupper	Løntrin
Grundlønnen for ledende beskæftigelsesvejledere	23
Grundlønnen for afdelingsledere på plejehjem og sygehuse	27
Grundlønnen for ikke-uddannede medarbejdere	9

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at der normalt ikke vil være grundlag for ydelse af funktions- og kvalifikationsløn til ikke-uddannede medarbejdere.

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Til social- og sundhedspersonale, der

- er pålagt funktion som ansvarshavende i aften- og nattjeneste ved plejehjem eller
- er pålagt funktion som 1. assistent ved plejehjem

ydes et tillæg på 6.000 kr. årligt (1/10 1984-niveau) **pr. den 1. april 2000: 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**

BEMÆRKNINGER:

For så vidt angår plejehjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter ansat inden den 31. marts 1998 med nævnte funktioner, henvises til § 9, stk. 3.

Stk. 3.

Til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som demenskoordinator aftales der decentralt funktionsløn herfor.

I amter, hvor der er en egentlig praktikvejlederfunktion, aftales der decentralt funktionsløn herfor.

BEMÆRKNINGER:

Ved fastsættelse af tillæggets størrelse indgår en konkret vurdering af niveau, kvalitet og kvantitet i praktikvejlederfunktionen.

Stk. 4.

Til ansatte, bortset fra elever, der er knyttet til de nævnte særlige afdelinger ydes følgende årlige tillæg (1/10 1984-niveau):

- | | |
|---|-----------|
| 1) Lukkede sikrede afdelinger | 2.900 kr. |
| Pr. den 1. april 2000: 4.100 kr. (31/3 2000-niveau) | |
| 2) Retspsykiatriske afdelinger | 5.900 kr. |
| Pr. den 1. april 2000: 8.200 kr. (31/3 2000-niveau) | |
| 3) Sikringsanstalten, Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland | 8.900 kr. |
| Pr. den 1. april 2000: 12.400 kr. (31/3 2000-niveau) | |

Med virkning fra den 1. april 2000 gælder følgende årlige tillæg (31/3 2000-niveau):

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| 1) Lukkede sikrede afdelinger | 5.500 kr. |
| 2) Retspsykiatriske afdelinger | 9.600 kr. |

3) Sikringsanstalten, Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland

13.800 kr.

Stk. 5.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Vejledende kriterier for funktionsløn:

Funktionsløn gives bl.a. for funktioner, som ud over grunduddannelsen forudsætter, at den ansatte oplæres i jobbet, og hvor denne oplæring evt. suppleres med kortere eller længerevarende kurser.

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn kan nævnes:

Funktioner som f.eks. konsulent, koordinator, eneansvarlig på kultur- og aktivitetsområdet eller funktioner inden for senildemens-, psykiatri-, misbrugs-, AIDS-, terminalpleje- og respiratorplejeområdet. Derudover kan særlige arbejdsområder og funktioner vedrørende skærmede enheder, opsøgende arbejde, udegående aktiviteter med psykiatriske patienter, aktiverende og forebyggende tilbud, forebyggende hjemmebesøg, støtte/vejlednings- og aktiveringsforanstaltninger for psykisk og fysisk handicappede samt undervisnings- og instruktionsfunktioner anvendes som eventuelle kriterier. Inden for sygehusområdet kan der endvidere peges på specialfunktioner, f.eks. inden for områderne intensiv, anæstesi, dialyse og epidemi m.v. samt ekstraordinære aktiviteter (f.eks. ved afvikling af ventelisteprojekter).

Efter overenskomstens § 17 (konverteringsaftalen) er der adgang til lokalt at indgå aftale om et fast årligt tillæg for arbejde på særlige tidspunkter. Med henblik på at fremme en fleksibel arbejdstilrettelæggelse kan der i tilknytning til sådanne konverteringsaftaler aftales en forhøjelse af dette

tillæg i form af et funktionsbestemt tillæg, som gives på grundlag af en samlet vurdering af arbejdstilrettelæggelsen.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemt tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg. Der henvises til 11.17.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 6.

Der kan decentralt aftales en stillingsmæssig klassificering, således at stillingen slås op med en forudsat funktionsløn, jf. § 8 i aftalen om ny løndannelse.

BEMÆRKNINGER:

For den konkrete stilling aftales lønnen afhængig af funktioner i stillingen og forudsatte kvalifikationer. For den konkrete stillingsindehaver kan der ud over den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer (uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen.

Stk. 2.

Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, jf. § 4, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 16. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 20. **Med virkning fra den 1. april 2000 ændres løntrin 20 til løntrin 21.**

Plejere, jf. § 4, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 16. Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 20. **Med virkning fra den 1. april 2000 ændres løntrin 20 til løntrin 21.**

Social- og sundhedshjælpere, jf. § 4, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 13. Efter 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 18. **Med virkning fra den 1. april 2000 ændres løntrin 18 til løntrin 19.**

Stk. 3.

De i stk. 2 anførte ændringer af sidste kvalifikationsløntrin for henholdsvis social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere og social- og sundhedshjælpere sker således, at alle rykkes 1 løntrin op, idet der dog lokalt inden den 17. marts 1999 kan være aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Alle centralt aftalte tillæg bevares. Alle decentralt aftalte tillæg bevares i øvrigt i overensstemmelse med decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, hvis det er eller/bliver aftalt lokalt inden den 1. april 2000.

Stk. 4.

Indtil den 31. marts 2000 gælder følgende bestemmelse:

Plejhjemsassistenter og plejere, der pr. den 1. april 1998 eller senere opskoles til social- og sundhedsassistenter, og som i den hidtidige stilling som plejhjemsassistent eller plejer har opnået ret til kvalifikationsløn efter stk. 2, 1. afsnit, respektiv 2. afsnit, anses ved ansættelsen som social- og sundhedsassistent for at have 4 års sammenlagt beskæftigelse efter grunduddannelsen som social- og sundhedsassistent regnet fra den efterfølgende 1. efter opskolingens afslutning.

Plejhjemsassistenter og plejere, der pr. den 1. april 1998 eller senere opskoles til social- og sundhedsassistent og ansættes som sådan umiddelbart efter ved det amt, som har bevilget orloven til uddannelsen, aftales der decentralt kvalifikationsløn for opkolingsuddannelsen på mindst 1 løntrin med virkning fra den efterfølgende 1. efter opskolingens afslutning.

Der sker modregning i allerede decentralt aftalt kvalifikationsløn for opkolingsuddannelsen.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRNINGER:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Der kan decentralt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af gennemførte relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.

Kvalifikationsløn kan således f.eks. ydes på baggrund af uddannelse, erfaring eller specialviden inden for særlige områder som f.eks. smerte, allergi, cytostatika, inkontinens, diabetes, AIDS, stomi og pleje af døende. Derudover kan kvalifikationsløn ydes på baggrund af f.eks. jobrotation, omstillingsparathed, relevant erfaring fra andre arbejdssteder, særlige sprogkvalifikationer, undervisningserfaring samt særlig erfaring fra projektarbejde og kvalitetssikring m.v.

§ 7. RESULTATLØN

Aftale om resultatløn gælder, jf. 11.14.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 8. FORHANDLINGSSYSTEM, KONFLIKTLØSNING M.V.

Aftale om ny løndannelse gælder, jf. 11.20.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRKNINGER:

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, gennemsnitsløngaranti, lønstatistik og rets- og interessevister, herunder opsigelse og ophør af aftale om funktions- og kvalifikationsløn.

§ 9. LØN FOR SYGEHJÆLPERE OG BESKÆFTIGELSESVÆJLEDERE M.FL.

Stk. 1.

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere aflønnes efter følgende løntrin:

Stillingsgruppe Sygehjælpere	Løntrin 11-13,15-21 16 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 21 ydes medvirkning fra den 1. april 2000 et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau).
Beskæftigelsesvejleder	11-13,15-21 16 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 21 ydes med virkning fra den 1. april 2000 et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau).

For sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere foretages et fradrag på 2 år af den erhvervede lønanciennitet pr. den 31. marts 1998.

BEMÆRKNINGER:

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere, er principielt omfattet af ny løndannelse, uanset at disse personalegrupper har bevaret et lønforløb, hvor lønanciennitetsaftalen, jf. stk. 6, fortsat er gældende.

Dette indebærer, at der for sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere decentralt kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 5 og kvalifikationsløn efter § 6.

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere skal dog have funktionsløn efter § 5, stk. 2 (tillæg på 6.000 kr. årligt (1/10 1984-niveau)) pr. den 1. april 2000: 8.400 kr. (31/3 2000-niveau), når de pålægges en af de i stk. 2 nævnte funktioner.

Endvidere skal der ydes funktionsløn - decentralt aftalt - når sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere pålægges en egentlig praktikvejlederfunktion, eller funktion som demenskoordinator, jf. § 5, stk. 3.

Stk. 2.

Plejhjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter, der den 31. marts 1998 er ansat som

- 1. assistent ved plejehjem eller
- aften-/natplejhjemsassistent eller
- aften-/natsocial- og sundhedsassistent aflønnes med virkning fra den 1. april 1998 fortsat som følger:

Stillingsgruppe	Løntrin
a) 1. assistent	19-25
b) aften-/natassistent med:	
1) indtil 59 pladser	18-24
2) 60-79 pladser	21-25
3) 80 pladser og derover	24-28

Alle løntrin er 2-årige

Stk. 3.

Plejere, der den 31. marts 1998 er ansat som plejeassistenter, aflønnes fortsat efter løntrinene 21-25. Alle løntrin er 2-årige.

Stk. 4.

De i stk. 2 og 3 fastsatte aflønningsvilkår fortsætter som en personlig ordning for de pr. den 31. marts 1998 ansatte stillingsindehavere. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v. eller indtil der indgås aftale om overgang til ny løndannelse efter § 4-6.

BEMÆRKNINGER:

Plekehjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter samt plejere ansat i en af de stk. 2 og 3 anførte stillinger er fra den 1. april 1998 principielt omfattet af ny løndannelse, uanset at disse stillingsindehavere har bevaret et lønforløb, hvor lønanciennitetsaftalen, jf. stk. 6, fortsat er gældende. Det er samtidigt aftalt, at disse stillingsindehavere ikke er omfattet af § 5, stk. 2. Dette indebærer, at der decentralt herudover kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 5 og kvalifikationsløn efter § 6.

Stk. 5.

Til ansatte, bortset fra elever, der er knyttet til de nævnte særlige afdelinger ydes følgende årlige tillæg (1/10 1984-niveau):

- | | |
|--|-----------|
| 1) Lukkede sikrede afdelinger | 2.900 kr. |
| Pr. den 1. april 2000: 4.100 kr. (31/3 2000-niveau). | |
| 2) Retspsykiatriske afdelinger | 5.900 kr. |
| Pr. den 1. april 2000: 8.200 kr. (31/3 2000-niveau). | |
| 3) Sikringsanstalten, Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland | 8.900 kr. |
| Pr. den 1. april 2000: 12.400 kr. (31/3 2000-niveau). | |

Med virkning fra den 1. april 2000 gælder følgende årlige tillæg (31/3 2000-niveau):

- | | |
|---|-------------------|
| 1) Lukkede sikrede afdelinger | 5.500 kr. |
| 2) Retspsykiatriske afdelinger | 9.600 kr. |
| 3) Sikringsanstalten, Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland | 13.800 kr. |

Stk. 6.

Aftale om lønanciennitet for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet gælder.

Såfremt det ikke af den seneste lønseddel fremgår, hvilken lønanciennitet, herunder dato for oprykning til næste løntrin, pågældende har, udstedes der ved fratræden et anciennitetskort. Anciennitetskort

eller lønseddel danner grundlag for anciennitetsfastsættelsen, jf. 11.13.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 7.

Ved umiddelbar overgang til en anden amts(kommune) bevarer sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere, jf. stk. 1, den hidtidige anciennitetsbestemte lønindplacering og det videre lønforløb efter de for de enkelte stillingskategorier aftalte løntrinsforløb.

Stk. 8.

Indtil den 31. marts 2000 gælder følgende bestemmelse:

Ved overgang til en stilling som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent efter opskoling skal den pågældende indplaceres mindst et løntrin højere end den hidtidige lønindplacering som sygehjælper.

Stk. 9.

Indtil den 31. marts 2000 gælder følgende bestemmelse:

Bestemmelsen i § 6 om retten til kvalifikationsløn - i form af højere indplacering end grundlønnen på grundlag af sammenlagt beskæftigelse - regnes fra overgang til ansættelse som henholdsvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent således, at social- og sundhedshjælpere, der indplaceres på løntrin 13 eller højere og social- og sundhedsassistenter, der indplaceres på løntrin 16 eller højere, anses for at have haft 4 års sammenlagt beskæftigelse efter grunduddannelsen.

Stk. 10.

Med virkning fra den 1. april 2000 gælder følgende bestemmelse:

- a) **Ansættelsestiden for sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter, der opskoles til social- og sundhedsassistenter, medregnes i den sammenlagte beskæftigelse som social- og sundhedsassistent, der efter bestemmelsen i § 6 giver ret til kvalifikationsløn.**
- b) **De pågældende bevarer som minimum den hidtidige løn ved tilbagevenden til samme arbejdsplads. Der kan modregnes i denne personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger.**

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter, der starter opkolingsuddannelsen før den 1. april 2000, men afslutter denne uddannelse efter den 1. april 2000 følger de bestemmelser der gælder efter den 1. april 2000.

Det forudsættes, at spørgsmålet om tillæggelse af mindst 1 løntrin på grundlag af opkolingsuddannelsen ved tilbagevenden til hidtidigt ansættelsessted naturligt indgår i den lokale løndannelse.

Stk. 11.

I øvrigt gælder følgende bestemmelser:

- a) **Aftale pr. den 1. april 1999 om lønninger for ansatte i amtterne, jf. 21.03.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.**
- b) Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.
- c) Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder, jf. 11.12.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 10. LØN TIL ELEVER

Stk. 1.

Indtil den 31. marts 2000 udgør lønnen til elever følgende pr. måned:*)

- 1) Under uddannelsen til social- og sundhedshjælper:

Under 18 år: 3.890,21 kr.

Over 18 år: 5.420,91 kr.

2) Under uddannelsen til social- og sundhedsassistent:

	<u>1.-12. måned</u>	<u>13. og flg. måneder</u>
Under 18 år:	4.224,89 kr.	4.522,56 kr.
Over 18 år:	5.770,78 kr.	6.025,92 kr.

Med virkning fra den 1. april 2000 udgør lønnen følgende pr. måned idet grundbeløbsniveauet ændres til (31/3 2000-niveau).*)

1) Under uddannelsen til social- og sundhedshjælper:

Under 18 år: 5.441,67 kr.

Over 18 år: 7.575 kr.

2) Under uddannelsen til social- og sundhedsassistent:

Under 18 år:	<u>1.-12. måned</u> 5.908,33 kr.	<u>13. og flg. måneder</u> 6.325 kr.
--------------	-------------------------------------	---

Over 18 år:	8.066,67 kr.	8.425 kr.
-------------	--------------	-----------

*) 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, jf. 11.23.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 3.

Med virkning fra den 1. april 2000 kan amtet/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.

Stk. 4.

Lønninger, der omtales i stk. 1 og 3, procentreguleres efter aftale pr. den **1. april 1999 om lønninger for ansatte i amterne.**

Stk. 5.

Overarbejde, der ikke er afviklet med afspadsering, 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.

§ 11. LØNUDBETALING

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

§ 12. PENSION

Stk. 1.

Personalet omfattes af en af de i stk. 2 omtalte pensionsordninger som følger:

	Ordning
1) Social- og sundhedshjælpere:	I*) eller IV (fra den 1. april 2000)
2) Social- og sundhedsassistenter:	I*) eller IV (fra den 1. april 2000)
3) Sygehjælpere:	II
4) Beskæftigelsesvejledere:	II
5) Plejhjemsassistenter:	II
6) Plejere:	II
7) Ikke-uddannede medarbejdere:	III eller IV (fra den 1. april 2000)

- *) Social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, der tidligere har været omfattet af en pensionsordning i forbindelse med beskæftigelse som enten sygehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejhjemsassistent eller plejer, omfattes af pensionsordning II.

Pensionsordningerne oprettes i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets vedtægter.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med Forbundet af Offentligt Ansatte skal Amtsrådsforeningen henstille, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager re-fusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpe-

lig med overførsel af disse beløb til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

Stk. 2.

Personalet omfattes af en af nedennævnte pensionsordninger i overensstemmelse med stk. 1:

- I) Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som efter det fyldte 18. år har haft mindst 3 års beskæftigelse enten som social- og sundhedshjælper/social- og sundhedsassistent/elev eller anden (amts)kommunal beskæftigelse, og er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge (**fra den 1. januar 2001 gennemsnitligt mindst 10 timer pr. uge**).

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle ovennævnte betingelser er opfyldt.

- II) Der oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsestidspunktet.

III) Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som:

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge (**fra den 1. januar 2001 gennemsnitligt mindst 10 timer pr. uge**).

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle ovennævnte betingelser er opfyldt.

Amtsrådet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i nr. 2 indgår ved beregning af karenperioden på 4 år.

Timelønnet ansættelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp m.v. medregnes ikke i karenperioden på 4 år.

IV) Med virkning fra den 1. april 2000 oprettes en pensionsordning for ansatte, som:

- 1) er fyldt 21 år,**

- 2) har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge (fra den 1. januar 2001 gennemsnitligt mindst 10 timer pr. uge).

Ved indtræden i den nyetablerede pensionsordning kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp m.v. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karenperioden på 1 år. Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte. Der indbetales ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp m.v.

Ansatte der er omfattet af pensionsordning IV, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af enten pensionsordning I eller III.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden, dog tidligst med virkning fra den 1. april 2000.

Stk. 3.

Den ansattes eget bidrag til pensionsordning I-III udgør 4% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de samme pensionsgivende lønde.

Den ansattes eget bidrag til pensionsordning IV udgør 0,8% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 1,6% af de samme pensionsgivende lønde.

BEMÆRKNINGER:

Vedrørende pensionsordningen for ikke-uddannede henvises til aftale med KTO om udbygning af pensionsordninger pr. den 1. oktober 1997 med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 4.

Med virkning fra den 1. april 2000 er betalt merarbejde til overenskomstansatte på deltid, der er omfattet af en pensionsordning efter ovenstående, pensionsgivende. For ansatte omfattet af pensionsordningerne I-III forhøjes de pensionsgivende løndele til 100/ 96 af den pensionsgivende løn af timelønnen.

For ansatte, der er omfattet af pensionsordning IV, forhøjes de pensionsgivende løndele til 100/99,2 af den pensionsgivende løn af timelønnen.

Stk. 5.

For sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. aflønnet efter § 9 og som er omfattet af pensionsordningerne II, III eller IV udgør de pensionsgivende løndele 100/96 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

Følgende bestemmelser gælder for de personalegrupper, der er overgået til ny løndannelse efter §§ 4-6:

Pensionsordning I-III:

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales. De pensionsgivende løndele af et løntrin udgør 100/96 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

Pensionsordning IV:

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales. De pensionsgivende løndele af et løntrin udgør 100/99,2 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

BEMÆRNINGER:

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacement på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget til 100/96 for pensi-

onsordning I-III, og for pensionsordning IV forhøjes tillægget til 100/99,2.

Stk. 6.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen.

§ 13. FUNKTION

Stk. 1.

Aftale om betaling m.v. til tjenestemænd under midlertidig tjeneste i højere stilling gælder, jf. 21.07.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 2.

Under midlertidig tjeneste i en stilling, hvor sygeplejersker er pålagt at udføre funktioner som ansvarshavende i aften- og natperioden ved plejehjem eller i en stilling, hvor plejhjemsassistenter eller social- og sundhedsassistenter pålægges funktion som ansvarshavende i aften- og natperioden ved plejehjem udbetales der plejhjemsassistenter/social- og sundhedsassistenter vederlag for midlertidig tjeneste i den højere funktion, uanset den midlertidige tjeneste ikke har varet i 15 (22) dage eller mere.

BEMÆRKNINGER:

I tilfælde, hvor en social- og sundhedsassistent/plejhjemsassistent pålægges at fungere som 1. assistent ved plejehjem eller som ansvarshavende i aften- og nattjenesten ved plejehjem beregnes vederlaget for den midlertidige funktion på grundlag af den i § 5, stk. 2 anførte funktionsløn.

I tilfælde hvor en social- og sundhedsassistent eller plejhjemsassistent pålægges midlertidig funktion i en stilling, som afdelingsleder på plejehjem beregnes vederlaget i forhold til den i § 4, stk. 3, anførte grundløn.

§ 14. TJENESTEDRAGT, BEFORDRINGSGODTGØRELSE OG TELEFONGODTGØRELSE

Stk. 1.

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 årligt kr.**

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

BEMÆRKNINGER:

Hovedreglen er, at der ydes fri tjenestedragt.

Stk. 2.

Aftale om benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder, jf. 21.14.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 3.

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

§ 15. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Arbejdstidsaftalen mellem Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte gælder med de i stk. 2-4 anførte undtagelser og tilføjelser, jf. 11.05.9.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 2.

Elevs 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 trediedel af pågældendes tjenestetid.

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

- 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 trediedel 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 trediedel af pågældendes tjenestetid.

Stk. 3.

Elever omfattes alene af arbejdstidsaftalens bestemmelser under praktiktjeneste. Under praktiktjenesten er elever ikke omfattet af §§ 6-9 i arbejdstidsaftalen.

§ 16. KONVERTERING TIL ÅRLIGT ULEMPETILLÆG

Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg gælder.

§ 17. SYGDOM

Stk. 1.

Ansatte (bortset fra elever) oppebærer løn under sygdom i henhold til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven).

Den i nævnte lovs § 5, stk. 2, anførte regel om opsigelse med en måneds varsel til den 1. i en måned efter 120 dages sygefravær inden for 12 på hinanden følgende måneder optages i ansættelsesbrevet, **finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.**

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan § 5, stk. 2 alene anvendes hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræder inden den 1. oktober 1999.

Det forkortede varsel kan ikke anvendes for ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis samtlige 120 sygedage udelukkende skyldes tilskadekomst i tjenesten, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

BEMÆRKNINGER:

Forkortet varsel kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.

Såfremt tjenesteforholdet er ophørt, som følge af at pågældende har haft mere end 120 sygedage inden for 12 på hinanden følgende måneder, henstilles det, at genansættelse finder sted, når pågældende på ny bliver tjenstedygtig. Bemærkningen bortfalder med udgangen af september måned 1999.

Ansættelsesmyndigheden kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

Stk. 2.

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

§ 18. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder, jf. 11.09.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 19. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenstefrihed 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. tjenstefrihed er forenelig med forholdene på tjenstestedet.

BEMÆRKNINGER:

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 indtages.

§ 20. VÆRNEPLIGT OG EFTERLØN

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

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

§ 21. 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.

§ 22. OPSIGELSE

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 grunduddannelses- og overbygningsuddannelsesperioden opsiges med 14 dages varsel og kan opgive deres stilling med samme varsel. I resten af elevtiden kan de opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned og kan opgive deres stilling med samme varsel.

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 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 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, Staunings Plads 1-3, 1790 København V.

Stk. 4.

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet 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 **amtet** i mindst **8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles**, kan Forbundet af Offentligt Ansatte kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor amtet inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Amtsrådsforeningen og 2 af Forbundet af Offentligt Ansatte, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

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 amtets forhold, kan det pålægges amtet at afbøde virkningerne af opsigelsen hvis den ansatte og amtet ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt 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 det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

AFSNIT II. TIMELØNNEDE

§ 23. PERSONAFGRÆNSNING OG LØN

Stk. 1.

Ansatte, som ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder, aflønnes med timeløn.

En ansat, der er ansat som afløser i vikariat i indtil 3 måneders varighed, aflønnes med timeløn. Såfremt pågældende i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder, overgår pågældende til månedsløn.

BEMÆRKNINGER:

Hvis et vikariat på forhånd af amtet vurderes til at have en varighed ud over 3 måneder i sammenhæng, f.eks. et barselsvikariat, skal afløseren ansættes på månedsløn, evt. med en tidsbegrænset ansættelse.

Stk. 2.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af lønnen, eksklusiv pensionsbidrag efter §§ 4-6 for så vidt angår social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og plejere samt ikke-uddannede og af den til den pågældendes lønanciennitet svarende årsløn for månedslønnede, eksklusiv pensionsbidrag efter § 9, for så vidt angår sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.

Indtil udgangen af september måned 2001 beregnes timelønnen i aften- og natperioden som 1/1820 af ovennævnte lønde.

BEMÆRKNINGER:

Med virkning fra den 1. oktober 2001 aflønnes timelønnede med et tillæg til timelønnen for arbejde i aften- og natperioden, jf. Arbejdstidsaftalen.

§ 24. LØNANCIENNITET

Lønancienniteten fastsættes efter § 9, stk. 6, for så vidt angår time-lønnede, uddannede sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere, jf. § 9, stk. 1.

§ 25. ARBEJDSTID M.V.

Med hensyn til:

- § 14, stk. 2 Befordringsgodtgørelse,
- § 14, stk. 3 Udlæg ved brug af telefon,
- § 15, stk. 4 Delt tjeneste samt
- § 15, stk. 1 Arbejdstidsaftalen for så vidt angår de i arbejdstidsaftalens § 22 omtalte forhold

finder de for månedslønnede gældende bestemmelser tilsvarende anvendelse.

§ 26. TJENESTEDRAGT

Stk. 1.

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes et tillæg til timelønnen på **1,28 kr.**

Stk. 2.

Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehellidage og for overarbejdstimer.

§ 27. OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED OG LØNUDBETALING

Stk. 1.

For timelønnede gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse.

Stk. 2.

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Stk. 3.

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.

Stk. 4.

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning, jf. dog stk. 5. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles medarbejderen specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 5.

Til timelønnede, som er omfattet af § 23 afsnit 2, udbetales lønnen månedsvis bagud. Betaling i henhold til bestemmelserne i § 25, stk. 1, kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetaling finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

§ 28. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 19, stk. 1 og 3.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Hvis den ansatte ikke har ret til indtægt fra arbejdsgiveren under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

AFSNIT III. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 29. FERIE

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder, jf. 11.04.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 30. FERIEFRIDAGSTIMER

Aftale om feriefri dagstimer for amts(kommunalt) ansat personale gælder, jf. 11.04.3 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRNINGER:

Undtaget fra aftalen er timelønnede der ikke har ret til fuld løn under sygdom, jf. § 27, stk. 2.

§ 31. ANSÆTTELSESBREV

Aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder, jf. 11.21.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRKNINGER:

I ansættelsesbrevet angives ansættelsesområdet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

§ 32. MANUEL VENTILATION, UDRYKNING M.V.

Stk. 1.

Ved medvirken ved manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter samt i de tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmestrålebehandling medfører ulemper for personalet, beregnes hver times tjeneste som 1 ¼ time.

Stk. 2.

Ved deltagelse i udrykning med ambulance eller helikopter ydes en godtgørelse på kr. 75,13 (1/10 1984-niveau) **pr. den 1. april 2000: 105,04 kr. (31/3 2000-niveau). Godtgørelsen procentreguleres efter § 3 i aftale pr. den 1. april 1999 om lønninger for ansatte i amterne.**

§ 33. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD

Institutionerne er frit stillet med hensyn til antagelse af medarbejdere, jf. Statsministeriets cirkulære af den 7. juni 1933, idet der dog fortrinsvis beskæftiges arbejdsløshedsforsikrede medarbejdere.

Der udleveres de valgte tillidsrepræsentanter en liste med de ansattes navne hvert kvartal.

§ 34. DECENTRALE LØNINSTRUMENTER

Protokollat om decentrale løninstrumenter gælder, jf. 11.18.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på, at rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler er optaget i protokollatet om centrale løninstrumenter m.v.

§ 35. TILLIDSREPRÆSENTANT- OG SAMARBEJDSUDVALGS-REGLER

Stk. 1.

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom, jf. 11.06.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 2.

Hvis der ikke er indgået lokal aftale efter Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i amts(kommuner) tilsluttet Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening/Københavns samt Frederiksberg kommuners bestemmelser herom.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

§ 36. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts) kommunalt ansat personale gælder, jf. 11.16.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 37. INDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE, JF. §§ 4-6

Stk. 1.

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som pr. den 1. april 1998 overgik til ny løndannelse, er sikret bevarelse af lønnen på det hidtidige løntrin pr. den 31. marts 1998. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v.

Stk. 2.

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemmassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som ved overgang til ny løndannelse pr. den 1. april 1998 ikke opnåede en lønfremgang ved indplacering efter §§ 4 og 6, stk. 1 og 2, tillægges et ekstra løntrin som en personlig overgangsordning. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v.

Stk. 3.

Allerede ansatte i særligt klassificerede stillinger fortsætter som en personlig ordning deres hidtidige lønforløb indtil der indgås aftale om overgang til ny løndannelse.

§ 38. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Overenskomsten kan såvel af 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 ansatte i amterne, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den

For FORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE:

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

PROTOKOLLAT

A. Sektion og kistelægning

Mellem Forbundet af Offentligt Ansatte og Amtsrådsforeningen er der enighed om, at ansatte, der er ansat inden for det tidligere stats-hospitalsområde, er berettiget til honorar for at medvirke ved sektion og kistelægning.

For sektionsarbejde ydes **indtil 31. marts 2000** honorar efter reglerne i bilag 2, § 4, jf. overenskomsten vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører.

Med virkning fra den 1. april 2000 aftales der tillæg for sektionsarbejde efter bestemmelserne i § 5, stk. 2, jf. overenskomsten vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører der lyder således:

“For sygehusportører, der ikke er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde, aftales der decentralt tillæg for sektionsarbejde”.

For kistelægning udgør honoraret kr. 40,01 (pr. den 1. april 2000: **kr. 43,03**) pr. gang

B. Efteruddannelse

Overenskomstens parter har konstateret, at der er etableret en af Forbundet af Offentligt Ansatte på den ene side og Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, København og Frederiksberg kommuner på den anden side anerkendt efteruddannelse af sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere m.fl.

Den af parterne anerkendte efteruddannelse er for sygehjælpere m.fl. tilrettelagt som en moduluddannelse bestående af 3 moduler, hvoraf 1 modul har en varighed af 7 uger og 2 moduler hver har en varighed af 8 uger.

Overenskomstens parter er enige om følgende konsekvenser ved den beskrevne efteruddannelse:

- 1) Det beror på ansættelsesmyndighedens afgørelse om sygehjælper m.fl. skal tilbydes at gennemgå den anerkendte efteruddannelse.
- 2) Når en sygehjælper m.fl. tilbydes efteruddannelse ydes der tjenestefrihed uden løn i efteruddannelsesperioden.
- 3) Under gennemgangen af efteruddannelsen ydes følgende godtgørelse pr. uge til de personer, der optages på efteruddannelsen:

		Sygehjælper m.fl. (1/10 1984-niveau)	Sygehjælper m.fl. (31/3 2000-niveau)
		kr.	kr.
Gruppe	0	653	913,46
	1	666	930,77
	2	675	944,23
	3	689	963,46
	4	698	975,00

Godtgørelsen der **pr. den 1. april 2000 er omregnet til (31/3 2000-niveau)** reguleres efter § 3 i aftalen om lønninger for ansatte i amterne.

- 4) Godtgørelsen pr. uge ydes uanset den ansattes beskæftigelsesgrad. Godtgørelsen ydes ved siden af de ydelser, de ansatte under efteruddannelsen vil være berettiget til efter den til enhver tid gældende lovgivning.
- 5) Ved afholdelse af ferie hos den arbejdsgiver, der har bevilget orloven til efteruddannelsen, indgår orlovsperioden i rettigheden til ferie med løn.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til punkt B i bilag 1, hvor overenskomstens parter er enige om præcisering af ferispørgsmål i forbindelse med efteruddannelse.

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere, der har gennemgået 2 moduler af efteruddannelsen for sygehjælpere m.fl., tillægges 2 års lønanciennitet inden for lønrammen den efterfølgende 1. efter uddannelsens afslutning.

Orlovsperioden, jf. nr. 2, på indtil 23 uger for sygehjælpere m.fl. medregnes i lønancienniteten, ligesom denne orlovsperiode medregnes i ansættelsesancienniteten for så vidt angår opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 22, stk. 1 og efterløn, jf. § 20.

C. OPSKOLINGSUDDANNELSE, HVOR OPTAGELSE ER GODKENDT FØR DEN 1. JANUAR 2001, OG ARBEJDSFORMIDLINGEN HAR GODKENDT UDDANNELSESORLOVEN INDEN DEN 1. JANUAR 2001

- a) Orlovsperioden under opkolingsuddannelsen, jf. undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 219 af den 23. marts 1994 indgår ikke i sygehjælpere m.fl.s. lønanciennitet ligesom orlovsperioden ikke indgår i sygehjælperens m.fl. ansættelsesanciennitet for så vidt angår opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 22, stk. 1 og efterløn jf. § 20.
- b) Efter gennemgang og bestået opkolingsuddannelse efter den i pkt. a omtalte bekendtgørelse vil en social- og sundhedshjælper eller en social- og sundhedsassistent ved umiddelbar tilbagevending til samme amt, som har bevilget orloven til uddannelse, være berettiget til at få orlovsperioden medregnet i beskæftigelsesanciennitet, for så vidt angår opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og efterløn.
- c) Ved orlovsperiodens start betragtes den pågældende i feriemæssig henseende som fratrædt med adgang til ydelse af feriegodtgørelse (12.5%).

Ved afholdelse ferie i løbet af orlovsperioden dækker feriegodtgørelsen denne ferie.

Ved orlovsperiodens start betragtes den pågældende ligeledes som fratrukt for så vidt angår optjent ret til feriefri dagstimer.

Såfremt den pågældende ved orlovsperiodens afslutning umiddelbart vender tilbage til en ny stilling, den pågældende er opskolet til, i samme amt, som har bevilget orloven til uddannelse, anvendes eventuel resterende feriegodtgørelse forlods til afvikling af restferie med løntræk som ved nyansættelse. Ved ferieafholdelse herefter betragtes orlovsperioden som indgået i retten til optjening af ferieret i løbet af optjeningsåret, således at den pågældende oppebærer sædvanlig løn i den nye stilling under ferie i overensstemmelse med ferieaftalens bestemmelser herom.

Hvis den pågældende ved orlovsperiodens afslutning umiddelbart vender tilbage til en ny stilling på månedslønsvilkår, som pågældende er opskolet til, i samme amt, som har bevilget orloven til uddannelsen, skal orlovsperioden sidestilles med beskæftigelse for så vidt angår optjening af ret til feriefri dagstimer efter aftalen herom.

Hvis den pågældende ikke umiddelbart vender tilbage til samme amt ydes 12½% feriegodtgørelse af den udbetalte løn og/eller opkolingsydelsen i optjeningsåret.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til punkt C i bilag 1, hvor overenskomstens parter er enige om præcisering af feriespørgsmål i forbindelse med opskoling.

- d) Personer, der gennemgår opkolingsuddannelsen efter den i pkt. a omtalte bekendtgørelse, er berettiget til under såvel teori-perioden som praktikperioden at oppebære følgende godtgørelse pr. uge:

		Sygehjælpere m.fl. (1/10 1984-niveau)	Sygehjælpere m.fl. (31/3 2000-niveau)
		kr.	kr.

Gruppe	0	653	913,46
	1	666	930,77
	2	675	944,23
	3	689	963,46
	4	698	975,00

Godtgørelsen der pr. den 1. april 2000 er omregnet til (31/3 2000-niveau) reguleres efter § 3 i Aftale om lønninger for ansatte i amterne.

Personer, der opskoles til social- og sundhedsassistenter, oppebærer godtgørelse efter satserne for sygehjælpere m.fl.

I opskolingsperioden forudsættes praktiktjeneste afviklet inden for rammerne af de forhold, hvorefter tjenesten afvikles for det til praktikstedet knyttede personale. Praktiktjenesten i aften/nat, weekend og på søgnehellidage forudsættes, at have et uddannelsesmæssigt formål.

BEMÆRKNINGER:

Efter 1. januar 2001 gælder protokollat C kun for de ansatte, der har fået godkendt optagelse på uddannelserne før 1. januar 2001, og hvor Arbejdsformidlingen har godkendt uddannelsesorloven inden 1. januar 2001.

København, den 11. april 2000

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Benny C. Hansen

/

Thorkild Rotenberg

For FORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE:
Poul Winckler

/

Lene B. Hansen

D. OPSKOLINGSUDDANNELSE, HVOR OPTAGELSE ER GODKENDT EFTER DEN 1. JANUAR 2001 OG PÅBEGYNDT INDEN DEN 31. DECEMBER 2001

- a) protokollat D gælder for ansatte, der efter aftale med ansættelsesmyndigheden optages og påbegynder opskolingsuddannelsen (jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 219 af 23. marts 1994) i perioden fra 1. januar 2001 til 31. december 2001, og som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1377 af 20. december 2000 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.
- b) Ansatte, der er omfattet af protokollat D ydes løn under opskoling, både i teoriperioden og praktikperioden. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Lønnen udgør pr. uge:

		Sygehjælpere m.fl. – grundløn under opskoling
		kr.
Gruppe	0	3.970,41
	1	3.988,04
	2	4.001,75
	3	4.021,34
	4	4.033,10

Lønnen er ikke-pensionsgivende og reguleres ikke.

Personer, der opskoles til social- og sundhedsassistenter, får løn efter satserne for sygehjælpere m.fl.

- c) Under afholdelse af ferie og feriefridage i opskolingsperioden ydes den løn, der udbetales under opskoling.
- d) Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling, man er opskolet til, er udgangspunktet for lønfastsættelsen overenskomstens § 9, stk. 10. Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads medregnes opsko-

lingsperioden i beskæftigelsesanciennitet, for så vidt angår opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og efterløn.

- e) I opkolingsperioden forudsættes praktiktjeneste afviklet inden for samme rammer, som gælder for det personale, der er ansat på praktikstedet. Praktiktjenesten i aften/nat, weekend og på søgnehelldage forudsættes at have et uddannelsesmæssigt formål.**

BILAG 1. VEDRØRENDE SOSU-ELEVERS FERIE SAMT FERIE VED EFTERUDDANNELSE OG OPSKOLINGSUDDANNELSE

A. Retningslinier i forbindelse med SOSU-elevs ferie

SOSU-elever er omfattet af lov nr. 432 af den 13. juni 1990 om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet m.v. 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 f.eks. ikke-uddannet hjælper ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12½% 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 eller lignende 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. Praktiktjenesten reduceres op til 5 uger i det omfang, den pågældende har erhvervet ret til afholdelse af ferie fra tidligere beskæftigelse jf. ovenstående.

Hvis SOSU-hjælperelevens 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-hjælperelevens efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efter-

følgende afvikling af ferie, jf. § 19, stk. 1, i ferieaftalen, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis SOSU-hjælpereleven 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 12½% feriegodtgørelse, jf. § 19, stk. 3, i ferieaftalen.

Ovenstående om ferieforholdene gælder på tilsvarende vis for SOSU-assistentlevuddannelsen på 1½ 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 overfor anførte bestemmelse i sin helhed.

B. Præcisering vedrørende ferispørgsmål i forbindelse med efteruddannelse, jf. protokollat B

Efteruddannelse for sygehjælpere, m.fl. omfatter alene teori (undervisning på SOSU-skolen) i et modulopbygget system.

Når den pågældende efter ansættelsesmyndighedens afgørelse skal gennemgå den i protokollat B omtalte efteruddannelse, ydes der tjenestefrihed uden løn i efteruddannelsesperioden, idet overenskomstens parter har forudsat, at den pågældende anvender uddannelsesorlovsmuligheden.

Hvis der ved efteruddannelsens start aftales orlov for hele teoriperioden, må den pågældende acceptere, at "friperioder", hvor der ikke er teorigennemgang på skolen fortsat er orlov fra stillingen.

Hvis der ved efteruddannelsens start aftales orlov i 2 eller flere tidsafgængede perioder, som tager hensyn til, at der ikke er teorigennemgang på skolen, har den pågældende ikke orlov i den eller disse mellemp perioder, men skal forrette tjeneste, medmindre det aftales, at pågældende afvikler tilgodehavende ferie.

Ved efteruddannelsesperiodens start betragtes den pågældende ikke som fratrukt i feriemæssig henseende, hvorfor pågældende ikke har ret til ydelse af feriegodtgørelse på 12½%.

C. Præcisering vedrørende ferispørgsmål i forbindelse med opskoling, jf. protokollat C

Parterne har drøftet bestemmelsen i protokollat C og er enige om følgende præcisering:

1. Feriemæssigt forhold ved opskolingens start

En sygehjælper får bevilget orlov af arbejdsgiveren i en nærmere angivet periode for at gennemgå opkolingsuddannelsen.

Når orlovsperioden starter vil den pågældende i feriemæssig henseende skulle betragtes som fratrukt med ydelse af feriegodtgørelse beregnet efter ferieaftalens bestemmelser for perioden indtil orlovsperiodens start.

Eksempel:

Opskolingsperioden starter den 1. september 1999 og varer 1 år til den 31. august 2000. Pågældende skal have feriegodtgørelse for eventuel restferie for optjeningsåret 1998 samt for perioden den 1. januar til den 31. august 1999.

2. Ferie under orlovsperioden (opskolingsperioden)

Hvis den pågældende sygehjælper i orlovsperioden afholder ferie, anvendes feriegodtgørelsen og den pågældende kan ikke samtidigt oppebære opkolingsgodtgørelse.

3. Ferie efter orlovsperiodens afslutning

Der kan være tale om 2 forskellige situationer.

- a) Den pågældende vender umiddelbart tilbage til samme amt til en stilling pågældende er opskolet til. I dette tilfælde skal den pågældende først anvende resterende feriegodtgørelse mod løntræk. Når feriegodtgørelsen er opbrugt, afholdes ferie med løn (det vil sige lønnen i den stilling, den pågældende er opskolet til).

Eksempel:

En sygehjælper som har fået bevilget orlov efter eksemplet under pkt. 1 og vender den 1. september 2000 umiddelbart tilbage til en stilling som SOSU-assistent i samme amt, som har bevilget orloven til opkolingsuddannelsen. Hvis den pågældende SOSU-assistent har afholdt ferie fra optjeningsåret 1999 med feriegodtgørelse, svarende til f.eks. 2 uger (12 feriedage) vil den pågældende fortsat have resterende feriegodtgørelse (for $20 - 12 = 8$ feriedage), som skal afvikles forlods mod løntræk. De resterende 10 feriedage (fra perioden den 1. september til den 31. december 1999) afvikles som ferie med løn.

Opkolingsydelsen, der er udbetalt fra orlovsperiodens start den 1. september 1999 og indtil den 31. august 2000 er i denne situation ikke feriepengegivende, da der afholdes ferie med løn i den nye stilling på grundlag af optjeningsperioden fra den 1. september til den 31. december 1999 (ferieår 00/01) og optjeningsår 2000 (ferieår 01/02).

- b) Den pågældende vender ikke umiddelbart tilbage til samme amt. Der forholdes som anført i punkt c, sidste afsnit i protokol C med 12½% feriegodtgørelse.

BILAG 2. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (PLEJERE)

1.

For ansatte, som efter hidtil gældende bestemmelser har opnået tjenestemandstatus, finder reglerne i Tjenestemandregulativ for amter og Pensionsregulativ for amter anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser, f.eks. vedrørende løndannelse, protokollater om efteruddannelse og opskoling, arbejdstidsbestemte tillæg fortsat finder anvendelse med de af ansættelsesforholdet følgende begrænsninger. Der er mellem parterne enighed om, at der af vedkommende amtsråd kan træffes beslutning om, at plejere ansættes i tjenestemandstillinger.

En tjenestemandspension 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.

2.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn gives som pensionsgivende tillæg indbetales til en supplerende pensionsordning.

Pensionsbidragene fastsættes og beregnes som anført i overenskomstens § 12.

Endvidere sker der indbetaling til Pen Sam Livsforsikringsaktieselskab, jf. overenskomstens § 12.

BEMÆRKNINGER:

Plejere, der har gennemført opkolingsuddannelsen til social- og sundhedsassistent bevarer som en personlig ordning deres tjenestemandstatus og deres særlige pensionsrettigheder.

Vedrørende særlig beregning af pensionsanciennitet for plejepersonale, som pr. den 1. juli 1969 havde opnået ret til at få pension beregnet efter de forud for dette tidspunkt gældende regler, henvises til cirkulære nr. 102. (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning nr. 21.02).

Plejere, for hvem det på grund af tjenestemandsansættelse i en sen alder vil være mere fordelagtigt at opnå understøt-

telse i henhold til økonomi- og budgetministeriets cirkulære af den 26. januar 1972 om ændrede regler om ydelse af understøttelse til ikke-pensionssikret personale i statens tjeneste end at oppebære tjenestemandspension, er i forbindelse med beskæftigelsens ophør berettiget til at vælge den i økonomisk henseende mest gunstige ordning.

Herudover er følgende aftalt for tjenstemandsansatte plejere:

1. Tjenestebolig.

Indtil andet bliver fastsat vil plejepersonale være omfattet af de for statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler vedrørende tjenestebolig.

2. Afsked.

Plejepersonale afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 65 år.

Plejepersonale er berettiget til afsked på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori vedkommende fylder 60 år, uden at afkorting finder sted i pensionen efter bestemmelserne i bilag til Pensionsregulativ for amtskommuner af september 1970.

Fri medicin.

Plejepersonale, som var ansat i statstjenestemandstilling pr. den 1. april 1963, og som har opnået ret til gratis livsvigtig medicin i henhold til Finansministeriets skrivelse af den 20. maj 1964, bevarer denne ret.

Uniformsgodtgørelse.

Plejepersonale, der i henhold til Finansministeriets skrivelse af den 22. juni 1959 har opnået ret til særligt tillæg til lønnen på 210 kr. årlig (ureguleret) som godtgørelse for afsavn af uniform, bevarer denne ret.