

# **Overenskomst om ansættelsesforhold for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg**

KL

Forbundet af Offentligt Ansatte

LederForum, Social & Sundhedssektoren

**Overenskomsten er forenklet, både for så vidt angår systematik og sprogbrug. Bestemmelser hvori der er foretaget realitetsændringer er markeret med [O.02]. I bestemmelser som ikke er markeret er der ikke foretaget realitetsændringer.**

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Løn .....	4
§ 3. Grundløn .....	4
§ 3 A. Indplacering .....	5
§ 4. Funktionsløn.....	5
§ 5. Kvalifikationsløn .....	6
§ 6. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg .....	7
§ 7. Funktionærlov.....	7
§ 8. Pension .....	8
§ 9. ATP .....	8
§ 10. Arbejdstid.....	9
§ 11. Barns 1. sygedag .....	9
§ 12. Tjenestefrihed .....	9
§ 13. Telefongodtgørelse .....	10
§ 14. Opsigelse .....	10
§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår .....	11
§ 16. Ikrafttræden og opsigelse .....	17
<b>Protokollat - Kost og ophold, plejehjemsledere .....</b>	<b>18</b>
<b>Bilag 1 - Stillingsbetegnelser og grundlønninger i 1999-overenskomsten</b>	<b>20</b>
<b>Bilag 2 - Vejledning om lønfastlæggelse .....</b>	<b>21</b>

## § 1. Hvem er omfattet

### Stk. 1

Overenskomsten omfatter ledere og mellemledere, som er ansat i KL's forhandlingsområde, inden for kommunernes ældreområde.

#### **Bemærkning:**

Stillingskategorier og grundlønninger fra 1999-overenskomsten, se bilag 1.

### Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke personer, der

1. ansættes i administrative stillinger, der er dækket af andre overenskomster/aftaler, eller
2. ansættes i leder-/mellemlederstillinger, hvor varetagelsen af stillingens arbejds- og ansvarsområde forudsætter en specifik faglig eller mellemlang videregående uddannelse.

#### **Bemærkning:**

Som eksempler på specifikke faglige eller mellemlang videregående uddannelser kan nævnes sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, (social)pædagoger eller socialrådgivere.

#### **FOA bemærkning:**

Såfremt en leder/mellemlederstilling er "slået bredt op" er stillingen omfattet af overenskomsten, uanset hvilken uddannelsesmæssig baggrund stillingsansøgeren har, og varetagelsen af stillingen ikke forudsætter en specifik faglig eller mellemlang videregående uddannelse.

For så vidt angår stillinger som leder af dag- og aktivitetscentre fastsættes løn- og ansættelsesvilkårene efter konkret forhandling".

### Stk. 3

Overenskomsten omfatter endvidere ikke

1. tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd
2. ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har bidraget til og
3. ansatte, der er fyldt 70 år.

### Stk. 4

[O.02] Lokalt indgås aftale om løn- og ansættelsesvilkår for ægtefæller til ledere af plejehjem/plejecentre o.lign., når ægtefællen ligeledes er ansat samme sted med beskæftigelse i normalt fuld arbejdstid og ikke omfattes af overenskomster eller aftaler vedrørende sygeplejerskepersonale, økonomapersonale eller social-og sundhedspersonale.[O.02]

## § 2. Løn

### *Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

Grundløn, jf. § 3

Funktionsløn, jf. § 4

Kvalifikationsløn, jf. § 5 og

Resultatløn, jf. § 15, nr. 5

### *Stk. 2*

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

#### **Bemærkning:**

Parterne er enige om, at lederstillinger som hovedregel er fuldtidsstillinger.

### *Stk. 3*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

### *Stk. 4*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. [O.02]Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”. [O.02]

## § 3. Grundløn

### *Stk. 1*

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder.

#### **Bemærkning:**

Grundlønnen dækker arbejde som grundløn og dispositionstillæg hidtil har dækket.

### *Stk 2*

[O.02]For ledere og mellemledere gælder følgende grundlønninger: Løntrin 30, løntrin 33 + 2.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau), løntrin 36, løntrin 38, løntrin 42 eller løntrin 45. Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale.

#### **Bemærkning:**

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde. Vejledning om lønfastlæggelse, se bilag 2.

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

Ved nybesættelse af lederstillinger efter 1. april 2003, er det den pr. 1. april

2003 fastsatte grundløn, der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselister i aftale om ny løndannelse.[O.02]

### § 3 A. Indplacering

I det følgende er anvendt de stillingsbetegnelser, der er anvendt i 1999-overenskomsten.

#### *Stk. 1*

[O.02]Hjemmehjælpsledere på grundløn = løntrin 26 + 2.500 kr. årligt ikke-pensionsgivende (31/3 2000-niveau) oprykkes til grundløn = løntrin 30.

Daglige ledere på grundløn = løntrin 32 oprykkes til grundløn = løntrin 33 + 2.500 kr. årligt (31.3. 2000-niveau).

Områdeledere på grundløn = løntrin 36 oprykkes til grundløn = løntrin 38.

Plejhjemsledere v. plejehjem med indtil 99 pladser på grundløn = løntrin 34 oprykkes til grundløn = løntrin 36.

Indplacering på ny grundløn sker således, at der sker modregning med indtil forskellen mellem hidtidig grundløn + dispositionstillæg og ny grundløn. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

#### *Stk. 2*

Plejhjemsledere ved plejehjem med 100 pladser og derover på grundløn = løntrin 38 oprykkes til grundløn = løntrin 42.

Indplacering på ny grundløn sker således, at der sker modregning i dispositionstillæg samt i lokalt aftalte lønforbedringer i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grundløn, medmindre andet aftales lokalt.

#### *Stk. 3*

Ledere, der ikke er omfattet af stk. 1- 2, da disse i følge særlig klassificering er indplaceret på andre løntrin, indplaceres på samme eller nærmeste lavere grundløn. Til udligning af en evt. difference mellem hidtidig grundløn + dispositionstillæg og ny grundløn, ydes et personligt, stillingsbestemt funktionsløntillæg.

Lokalt kan det aftales, at det personlige, stillingsbestemte funktionsløntillæg erstattes af enten indplacering på en højere grundløn eller funktionsløn for en anden funktion og/eller kvalifikationsløn.

#### *Stk. 4*

Lokalt kan der aftales indplacering på en højere grundløn, end det der følger af stk. 1-3.[O.02]

### § 4. Funktionsløn

#### *Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stil-

ling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

*Stk. 2*

1. [O.02] Til ledere og mellemledere, på grundløn = løntrin 30 eller 33+ 2.500 kr. årligt (30/3 2002-niveau), der er pålagt en funktion som praktikansvarlig i forhold til social- og sundhedselever, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.
2. Til ledere og mellemledere, der er pålagt rådighedsvagt, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

**Bemærkning til pkt. 1:**

Ved fastsættelse af tillæggets størrelse indgår en konkret vurdering af niveau, kvalitet og kvantitet i funktionen.[O.02]

*Stk. 3*

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. [O.02] Fra 1. juni 2002 er funktionslønstillæg altid pensionsgivende. Hvis et funktionslønstillæg aftales den 1. juni 2002 eller senere med ikrafttræden fra 1. april 2002 til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, medmindre andet aftales.[O.02]

**Bemærkning:**

Vejledende kriterier for lønfastlæggelse, herunder funktionsløn, se bilag 2.

## **§ 5. Kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

*Stk. 2*

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

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. [O.02] Fra 1. juni 2002 er kvalifikationslønstillæg altid pensionsgivende. Hvis et kvalifikationslønstillæg aftales den 1. juni 2002 eller senere med ikrafttræden fra 1. april 2002 til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring, medmindre andet aftales.[O.02]

**Bemærkning:**

Vejledende kriterier for lønfastlæggelse, herunder kvalifikationsløn, se bilag 2.

## § 6. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

### *Stk. 1*

Ledere og mellemedere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tilæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende ledere og mellemedere er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

### **Bemærkning:**

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

### *Stk. 2*

Hjemmehjælpsledere, som pr. 31. marts 1998 var indplaceret på løntrin 26, 27, 28, 29 og 31, og daglige ledere, som pr. 31. marts 1998 var indplaceret på løntrin 32, 33, 34, 35, 36 og 38 og som ved overgangen til Ny Løn fik 1 overgangstrin bevarer dette overgangstrin, så længe de pågældende er ansat i den stilling, de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres overgangstrinnet tilsvarende.

### *Stk. 3*

Plejhjemsledere, som pr. 31. marts 2003 oppebærer tillæg for deltagelse i rådighedstjeneste, oppebærer fortsat dette tillæg pr. 1. april 2003 som personlig ordning, så længe de er ansat i samme stilling. Rådighedstillæg bortfalder som hidtil, hvis den ansatte ikke længere indgår i rådighedstjeneste.

### *Stk. 4*

Ledere og mellemedere på grundløn 36 og derover, som pr. 31. marts 2003 oppebærer tillæg for praktikansvar, oppebærer fortsat dette tillæg pr. 1. april 2003 som personlig ordning, så længe de er ansat i samme stilling.

## § 7. Funktionærlov

[O.02] For ledere og mellemedere gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 14. Opsigelse og § 15. Øvrige ansættelsesvilkår.

### **Bemærkning:**

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

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og

”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.[O.02]

## § 8. Pension

### Stk. 1

[O.02] For ledere og mellemledere, som ansættes pr. 1. april 2003 eller senere, oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Pen-Sam Liv forsikringsselskab.

For ledere og mellemledere, som er ansat før 1. april 2003 og som ikke før 1. april 2003 var omfattet af en pensionsordning, oprettes en pensionsordning med virkning fra 1. april 2003 i i Pen-Sam Liv forsikringsselskab.[O.02]

For ledere og mellemledere, der er ansat før den 1. juli 1999, kan en allerede etableret pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S bibeholdes. Dette gælder også ved stillingskift inden for overenskomstens område efter den 1. juli 1999.

[O.02] Pensionsbidraget udgør 12,84% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.[O.02]

### Bemærkning:

Forsikringsmæssige pensionsordninger for plejehjemsledere, der er oprettet efter kommunalbestyrelsens beslutning med pensionsbidrag på 12,5% i andre pensionsforsikringsselskaber end det ovennævnte, fortsætter uændrede.

### Stk. 2

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 4, stk. 3 og § 5, stk. 2.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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

[O.02] Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.[O.02]

### Stk. 3

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

### Stk. 4

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum månedvis bagud sammen med lønnen.

## § 9. ATP

For ledere og mellemledere under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.

≥ 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

**Bemærkning:**

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

For plejehjemsledere var ATP-satsen før 1. april 2003 C-satsen.

## § 10. Arbejdstid

*Stk. 1*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer. Ledere er ansat uden højeste tjenestetid.

*Stk. 2*

Den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage fra kl. 12.00 med fuld lønudbetaling.

## § 11. Barns 1. sygedag

*Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

*Stk. 3*

Fravær efter denne bestemmelse regnes ikke som sygefravær.

## § 12. Tjenestefrihed

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjeneste-

frihed.

### § 13. Telefongodtgørelse

Finansministeriets cirkulære om telefongodtgørelse mv. gælder.

**Bemærkning:**

Cirkulæret findes i KL's Løn og Personale, afsnit 18.11

### § 14. Opsigelse

*Stk. 1*

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

**FOA Bemærkning:**

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør altid en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

**Ansættelsestid:**

Fra 0 til 5 måneder

Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder

Fra 2 og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder

Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder

Fra 8 år og 8 måneder og herefter

**Opsigelsesvarsel:**

= 1 måned

= 3 måneder

= 4 måneder

= 5 måneder

= 6 måneder

*Stk. 2*

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 3*

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

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

Underretning sendes til en af de nævnte organisationer:

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

eller

LederForum, Social & Sundhedssektoren  
Bredballe Byvej 63  
7120 Vejle Ø

*Stk. 4*

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

*Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af Forbundet af Offentligt Ansatte/LederForum, Social & Sundhedssektoren og 2 medlemmer udpeges af KL. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

*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 kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

## **§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve

**FOA Bemærkning:**

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedrørende ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger,

omfattes af aftalen.

Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er specielt aftalte arbejstidsforhold (fast tjeneste i aften- og/eller natperiode).

## 2. Lønninger

### **FOA Bemærkning:**

Aftaler om lønninger for overenskomstansatte samt tjenestemænd i kommuner og amter indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering samt områdetillæg), som gives til alle ansatte i form af 1 - 55 løntrin samt evt. særlige tillæg o.lign. Der er indgået en aftale for hvert af de 4 forhandlingsområder.

## 3. Ny løndannelse

### **FOA Bemærkning:**

Aftale om ny løndannelse skaber et grundlag, hvormed løndannelsen udover grundløn baseres på funktioner, kvalifikationer og resultater. Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om pension og uddannelse, den lokale forhandlingsprocedure, aftaleindgåelse, opsigelse og rets- og interesselister. Aftalen er det fælles grundlag for de overenskomster, der indeholder ny løndannelse og aftalen skal ses i sammenhæng med de enkelte overenskomsters bestemmelser om ny løndannelse.

## 5. Resultatløn

### **FOA Bemærkning:**

Aftale om resultatløn indgår som en del af den nye løndannelse, men kan også anvendes til personalegrupper, der ikke er overgået til ny løndannelse. Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads. Ligeledes kan resultatløn anvendes til at tydeliggøre og understøtte de målsætninger, der arbejdes efter på den enkelte arbejdsplads. Aftalen opererer med 4 typer af resultatløn, der kan udmøntes på flere måder. Der er udarbejdet en fælles vejledning til aftalen.

## 7. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)

### **FOA Bemærkning:**

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidig at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale.

## 8. Lønberegning/lønfradrag

### **FOA Bemærkning:**

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelsen om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefri.

## 9. Åremålsansættelse

**FOA Bemærkning:**

Rammeaftaler om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålstillæg, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse. Der er indgået en rammeaftale for hvert af de 4 forhandlingsområder.

10. Supplerende pension

**FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pensions på både centralt og lokalt niveau.

13. Tilrettelæggelse af arbejdstid

**FOA Bemærkning:**

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

14. Decentrale arbejdstidsaftaler

**FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieviv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

15. Deltidsarbejde

**FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om deltidsarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne.

16. Tidsbegrænset ansættelse

**FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

**FOA bemærkning:**

Aftaler om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder anvendelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten er henvist til denne aftale. Aftalen indeholder regler om, hvornår der kan ydes godtgørelse for merarbejde, og i hvilken form godtgørelsen kan ydes. Der er indgået aftaler for tre af de fire forhandlingsområder.

18. Konvertering af ulempetillæg

**FOA Bemærkning:**

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

19. Tele- og hjemmearbejde

**FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftale mellem kommunen eller amtet og den enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale. Der er udarbejdet en fælles vejledning til rammeaftalen.

20. Ferie

**FOA Bemærkning:**

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven.

21. Barsel mv.

**FOA Bemærkning:**

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.

Der er endvidere indgået et Protokollat om aftale om fravær af familiemæssige

årsager, som gælder for ansatte, der ikke er omfattet af de nye regler om udvidet barselsorlov dvs.

- forældre til børn, der er født før den 1. januar 2002
- forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar og frem til og med den 26. marts 2002, der ikke følger de nye regler om udvidet barselsorlov.

Protokollatet gælder til og med den 25. juni 2003.

## 22. Tjenestefrihed uden løn

### **FOA Bemærkning:**

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.

## 23. Seniorpolitik

### **FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter.

## 24. Befordringsgodtgørelse

### **FOA Bemærkning:**

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

## 25. Kompetenceudvikling

### **FOA Bemærkning:**

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle.

## 26. Socialt kapitel

### **FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning mv.) indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer.

#### 27. Virksomhedsoverenskomster

**FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges.

#### 28. Retstvistaftalen

**FOA Bemærkning:**

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

#### 29. SU og tillidsrepræsentanter

**FOA Bemærkning:**

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 30. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

#### 30. MED og tillidsrepræsentanter

**FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen

indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelse og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er udarbejdet en MED-håndbog. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

### 31. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

#### **FOA Bemærkning:**

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Ny løndannelse, jf. pkt. 3
- Socialt kapitel, jf. pkt. 26
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 25

Det øverste medindflydelse- og medbestemmesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 23
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 5
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

#### **Bemærkning:**

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

## **§ 16. Ikrafttræden og opsigelse**

### *Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2003, hvor intet andet er anført.

### *Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelsen skal ske skriftligt.

### *Stk. 3*

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 28. oktober 2002

For

KL

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

Jens Folkersen

For

LederForum, Social & Sundhedssektoren

Ole Mørk Nielsen

Erik Lehm

### **Protokollat - Kost og ophold, plejehjemsledere**

#### *Stk. 1*

Fradrag for ophold med forplejning for plejehjemsledere beregnes efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

Dette gælder også, ved institutioner, hvor der føres fælles husholdning, og det er tilladt plejehjemslederen for sig eller familie at købe kost til de enkelte måltider.

#### **Bemærkning:**

Cirkulære om regulering af satser for fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 18.07

#### *Stk. 2*

Har plejehjemslederen egentlig lejlighed, sker fradrag herfor efter de for statens tjenesteboliger gældende regler.

#### **Bemærkning:**

Cirkulære om tjeneste- og lejeboliger findes i KL's Løn og Personale, afsnit 18.01.

København, den 28. oktober 2002

For

KL

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

Jens Folkersen

For

LederForum, Social & Sundhedssektoren

Ole Mørk Nielsen

Erik Lehm

## Bilag 1 - Stillingsbetegnelser og grundlønninger i 1999-overenskomsten

<p>Distrikts-/områdeledere, der har det daglige ledelsesmæssige ansvar i et distrikt eller område af kommunen såvel uden for som i integrerede plejeordninger.</p>	<p>løntrin 36</p>
<p>Daglige ledere af en eller flere pleje-/bistandsgrupper mv.</p> <p><b>FOA Bemærkning:</b>        Overenskomsten omfatter leder/mellem-lederstillinger med ansvar for et område, et distrikt eller en gruppe i et område eller distrikt .</p>	<p>løntrin 32</p>
<p>Ledere (bestyrere) af kommunale plejehjem/plejecentre o.lign.</p> <p>v/plejehjem til og med 99 pladser</p> <p>v/plejehjem med 100 pladser og derover</p>	<p>løntrin 34</p> <p>løntrin 38</p>
<p>Hjemmehjælpsledere</p> <p><b>FOA Bemærkning:</b>        Ved hjemmehjælpsledere forstås ledere med ansvar for praktisk bistand i borgernes eget hjem. Cirkulæret er optrykt som bilag til overenskomsten (se side ?).</p> <p>Ved praktisk bistand forstås normale huslige arbejdsopgaver og hjælp til personlige fornødenheder bortset fra plejeopgaver. Det vil sige, at hvis en lederstilling omfatter ansvar for daglig ledelse af sygehjælpere, plejehjemsassistenter, social- og sundhedsassistenter m.fl., der udfører arbejde som sådan, er lederstillingen omfattet af bestemmelse for distrikts-/områdeledere eller daglige ledere.</p>	<p>løntrin 26 + et ikke-pensionsgivende tillæg på 2.500 kr. årligt (31/3 2000-niveau)</p>

## Bilag 2 - Vejledning om lønfastlæggelse

[O.02] Forskellige forhold kan tillægges betydning ved fastlæggelsen af aflønningen af en leder. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold og omfang i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af lønelementerne grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn aftales lokalt, derfor er nogle af de samme elementer beskrevet flere steder i det følgende.

I det følgende er givet eksempler på hvilke elementer, der kan indgå i lønfastlæggelsen.

### *Vejledning om indplacering på grundløn*

Der er i det følgende kun tale om eksempler, hvorfor de lokale parter kan lægge vægt på andre kriterier eller supplere med andre kriterier ved fastlæggelse af grundlønnen fx kompleksiteten af de opgaver, der er tilknyttet stillingen.

Følgende kriterier vil kunne medføre en høj grundløn:

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

Følgende kriterier vil kunne medføre en grundløn på mellemniveau:

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

Følgende kriterier vil kunne medføre en grundløn på nederste:

- ansvar for den daglige ledelse af en enhed, herunder implementering af handlingsanvisningerne,
- ansvar for at tilrettelægge arbejdet og sikre et godt arbejdsmiljø
- ansvar for kompetenceudvikling af underordnet personale. [O.02]

### *Vejledende kriterier for funktionsløn*

Eksempler på funktionsløn:

- Organisatorisk placering
- Budgetansvar/driftsansvar/kompetence
- Stedfortræder/souscheffunktioner
- Antal underordnede/brugere
- Antal specialer/specialiseringsgrad
- Produktion/serviceydelser
- Komplekse ledelsesopgaver, eksempelvis ledelse af andre faggrupper, andre områder (fx rengøring, vaskeri, pedelfunktion, samt døgndækning)

- Tværfaglige lederteams
- Tværgående og koordinerende funktioner
- Geografi (antal institutioner, afstande mellem institutioner)
- Konsulent- og specialistfunktion
- Brugerråd
- Selvstændig virksomhed
- Eksterne samarbejdsrelationer
- Visitation
- Undervisning og vejledning af andre faggrupper
- Formidlings/informationsopgaver
- Uddannelse af elever/studerende/ansatte i jobtræning
- Øvrige uddannelsesopgaver
- Udviklingsopgaver
- Projektarbejde
- Evalueringsopgaver
- Udvalgs- og/eller forhandlingsopgaver
- Kvalitetssikring
- Særlige servicefunktioner omkring brugernes individuelle behov (opsøgende arbejde i forhold til selvstændig vurdering af brugernes behov)
- Funktioner i forbindelse med indkøbsaftaler

*Vejledende kriterier for kvalifikationsløn*

Eksempler på kvalifikationsløn:

Gennemgået uddannelse som fx:

- merkonomuddannelsen,
- Lederskole,
- andre relevante uddannelser inden for praktikvejleder-, demens-, undervisning- og EDB-området mv.

Erfaring på og uden for arbejdsstedet

Deltagelse i (omstillings)projekter

Kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen

Engagement, flair, evner, kreativitet mv.

"Bilag 3 til socialministeriets cirkulære nr. 175 af d. 30. oktober 1980 om praktisk bistand i hjemmet efter bilstandsloven. **Cirkulæret er ophævet.**

Kommunen kan selv fastlægge

- definition af de enkelte plejekategorier samt
- hjemmehjælpslederbegrebet.

## **Oprindelig tekst:**

### **Bilag**

Definition af plejekategorier

#### *A) Hjælpeløse plejepatienter*

der har behov for stadigt tilsyn af sygeplejerske og speciel observation og pleje, idet disse beboere er i lægelig behandling. Denne kategori omfatter beboere med kronisk bryst-, lunge- og nyrelidelse, sukkersyge, hjerneblødning og følgetilstand herefter, dementis senilis (hjerneforkalkning), blindhed, gigttilfælde m.m. Ved plejen af disse patienter er det et væsentligt problem, at de i nogle tilfælde ikke selv vil kunne tilkande hjælp, hvorfor de må overvåges meget omhyggeligt. De kræver ofte madning, speciel medicin, herunder injektioner. Det daglige toilette må som regel udføres af særligt uddannet plejepersonale, da de fleste af disse beboere ofte er urenlige. Dette frembyder som regel særlige problemer med henblik på at undgå liggesår og hudinfektioner, ligesom der ofte foreligger kredsløbsforstyrrelser i benene med disposition til koldbrand og andre følgesygdomme.

#### *B) Svære plejepatienter*

som har behov for regelmæssigt tilsyn af sygeplejerske, men kan ved hjælp af plejepersonale delvis klare spisning og andre personlige fornødenheder. Disse beboere lider sædvanligvis af sygdomme som nævnt under kategorien hjælpeløse plejepatienter, men almentilstanden er her noget bedre. Disse beboere vil som regel have behov for at tilkalde hjælp døgnet rundt.

De plejemæssige problemer er i nogen grad de samme som for kategorien hjælpeløse plejepatienter. Beboere i denne kategori kan være urenlige og vil eventuelt have blærekateter, som de ikke i alle tilfælde er i stand til at passe selv. De vil alle være i stand til at komme ud af sengen og sidde op, og de bør i så vid udstrækning som muligt tages op og have gangøvelser, ligesom de bør aktiveres mest muligt for eksempel med beskæftigelsesterapi. En del af beboerne i denne gruppe må have hjælp til spisning og personlig toilette.

#### *C) Lettere plejepatienter*

kan stort set bevæge sig omkring uden støtte eller eventuelt med stok. Beboerne i denne gruppe lider af lettere følger af apoplektiske tilfælde, alderdomsforandringer m.m. Endvidere vil enkelte af beboerne i denne gruppe have behov for omsorg på grund af periodiske konfusionstilstande - specielt om natten. De plejemæssige problemer for beboerne af denne kategori er væsentligt mindre end for de to ovennævnte grupper vedkommende. Beboerne er principielt renlige (eventuelt har de blærekateter som passes uden problemer). Beboerne kan klare personlige fornødenheder som vask og spisning uden hjælp eller med en helt tidsbegrænset hjælp.

*D) Selvhjulpne beboere*

kan selv klare de daglige fornødenheder og har kun behov for tilsyn og hjælp i begrænset omfang.

*Bilag 3 til socialministeriets cirkulære nr. 175 af 30. oktober 1980 om praktisk bistand i hjemmet efter bistanndsloven.*

**Vejledning for tilsynsførende/hjemmehjælpsledere**

Den tilsynsførende/hjemmehjælpslederen er kontaktleddet mellem hjemmene, hjælperne og administrationen og skal varetage alle parter interesser. Det er derfor nødvendigt, at den tilsynsførende/hjemmehjælpslederen er i besiddelse af faglig viden og naturlig venlighed.

Den tilsynsførende/hjemmehjælpslederens arbejdsopgaver vil naturligt være følgende:

Hjemmene: **vurdere** behovet for hjemmehjælp (bedømmes ud fra patientens helbredstilstand, hjemmets indretning og praktiske forhold bl.a. afstand til forretninger)

**observere** om der er behov for andre former for bistand eller brug for hjælpemidler

**føre tilsyn** med hjælpernes arbejde og arbejdsforhold og påtale eventuelle mangler

**være behjælpelig** med at rette henvendelse til offentlige kontorer m.v., pårørende og andet

Den tilsynsførende/hjemmehjælpslederen skal på en elskværdig måde kunne bistå hjemmene med den rigtige form for hjælp, for derigennem at skabe de bedste muligheder for, at modtagerne af hjemmehjælpen kan blive i egne hjem, så længe det er muligt og ønskeligt.

Hjelperne: **instruere** ny hjælpere

**indføre** og **støtte** dem i arbejdet

**vejlede** med nødvendige oplysninger ved tildeling af plejer

**påse** ved tilsyn med hjælperne i hjemmet, at hjemmehjelperne overholder de fastlagte mødetider

**være rådgivende** og **yde bistand** ved løsning af eventuelle problemer

**være behjælpelig** i spørgsmål vedrørende erstatnings- og klagesager samt

**orientere** om de forskellige afdelinger inden for forvaltningen

Administrationen: ud fra sit kendskab til både hjemmene og hjælperne **fordele arbejdet** efter bistannds art og hjælpernes egnethed

**medvirke** og være **rådgivende** ved ansættelse og afskedigelse af hjælpere

**foretage eftersyn, udregning og attestering** af hjælpernes arbejdssedler og hjemmenes betaling

**påse** at tilskud efter § 56 virker tilfredsstillende og **føre tilsyn** i samme omfang, som hvis arbejdet havde været udført af en hjemmehjælper

**afgive rapport** til forvaltningen, deltage i tværfaglige møde og andre møder vedrørende arbejdet og hjælperne, rådgive inden der foretages ændringer i den bevilgede bistand

**observere og give indberetninger** til læger, sygehuse, hjemmesygeplejersker m.v.

**medvirke** i det opsøgende arbejde

Tavshedspligt: den tilsynsførende/hjemmehjælpslederen er medarbejder ved social- og sundhedsforvaltningen og har tavshedspligt i lighed med øvrige ansatte. Da arbejdet vil medføre kendskab til mange personlige forhold i hjemmene og om hjælperne, må den tilsynsførende/hjemmehjælpslederen aldrig til udenforstående udtale sig om patienternes og hjemmenes forhold, om hjælpernes forhold eller om forvaltningens øvrige personale. Brud på tavshedspligten kan medføre afskedigelse.

Tavshedspligten ophører ikke ved fratrædelse.

Økonomiske forhold: gaver og anden form for vederlag må ikke modtages fra hjemmene eller ydes til hjemmene, og der må under ingen omstændigheder lånes penge i hjemmene eller til hjemmene.

Handel med personlige effekter mellem hjemmene og den tilsynsførende/hjemmehjælpslederen må ikke finde sted.

For at hjemmehjælpsordningen skal fungere efter bestemmelsen, må den tilsynsførende/hjemmehjælpslederen forstå sit medansvar for gennem nær kontakt og samarbejde med den øvrige del af forvaltningen, lægerne og andre implicerede parter at medvirke til den bedst mulige løsning af opgaverne.