

AMTSRÅDSFORENINGEN

FORBUNDET AF OFFENTLIGT
ANSATTE

Overenskomst
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår
for
social- og sundhedspersonale

2002

Overenskomsten er forenklet, både for så vidt angår systematik og sprogbrug.

Bestemmelser hvori der er foretaget realitetsændringer er markeret med en streg i marginen.

I bestemmelser som ikke er markeret er der ikke foretaget realitetsændringer.

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	6
§ 1. OMRÅDE.....	6
§ 2. UDDANNELSER	6
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	8
§ 3. PERSONAFGRÆNSNING	8
§ 4. FUNKTIONÆRLOV	8
§ 5. LØN FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE, SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, PLEJEHJEMSASSISTENTER, PLEJERE, AFDELINGSLEDERE, LEDENDE BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE OG SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE, DER IKKE HAR EN SOCIAL- OG SUNDHEDSFAGLIG GRUNDUDDANNELSE	9
§ 6. GRUNDLØN.....	9
§ 6A. INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003	11
§ 7. FUNKTIONSLØN	11
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN	14
§ 8A. INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003	16
§ 9. LØN FOR SYGEHJÆLPERE OG BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE M.FL.....	17
§ 10. PENSION	19
§ 11. LØNUDBETALING	21
§ 12. ARBEJDSSTID	22
§ 13. BARNES 1. SYGEDAG	22
§ 14. TJENESTEFRIHED.....	23
§ 15. TJENESTEDRAGT	23

§ 16. UDRYKNING.....	23
§ 17. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD.....	23
§ 18. OPSIGELSE.....	24
§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE ..	25
KAPITEL 3. ELEVER.....	33
§ 20. LØN- OG LØNBeregning.....	33
§ 21. SYGDOM	34
§ 22. ARBEJDSTID	34
§ 23. OPSIGELSE.....	35
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	36
KAPITEL 4. TIMELØNNEDE	36
§ 25. PERSONAFGRÆNSNING	36
§ 26. LØN.....	37
§ 27. PENSION	37
§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	38
§ 29. TJENESTEDRAGT	39
§ 30. OPSIGELSE.....	39
§ 31. SYGDOM	39
§ 32. BARN 1. SYGEDAG	40
§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	40
PROTOKOLLAT 1. OPSKOLINGSUDDANNELSE	42
PROTOKOLLAT 2	44
BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYT LØNSYSTEM PR. DEN 01-04-1998.....	45

BILAG 2. RETNINGSLINIER I FORBINDELSE MED SOSU-ELEVERS FERIE	46
BILAG 3. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (PLEJERE).....	48

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Indledning

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der er uddannet og ansat som:

- 1) social- og sundhedshjælper,
- 2) social- og sundhedsassistent,
- 3) sygehjælper,
- 4) beskæftigelsesvejleder,
- 5) plejehjemsassistent,
- 6) plejer,
- 7) tjenestemandsansat plejer,
- 8) elev eller
- 9) social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for ansatte i Amsrådsforeningens 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
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 an-

2) Social- og sundhedsassistenter

den særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som social- og sundhedsassistent.

BEMÆRKNINGER:

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

3) Sygehjælpere

Herved forstås personer, der har fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinier af den 20-02-1978 for uddannelse af sygehjælpere, afsnit VI, eller har modtaget bevis som "sygehjælper ved plejehjem".

4) Beskæftigelsesvejledere

Herved forstås personer, der har gennemgået den af Indenrigsministeriet godkendte beskæftigelsesvejlederveduddannelse, eller er omfattet af de i Indenrigsministeriets cirkulære af den 18-06-1976, afsnit V, omtalte overgangsregler.

5) Plejehjemsassistenter

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen efter Sundhedsstyrelsens cirkulære af den 26-06-1980, eller Uddannelsesnævnet for sundhedsvæsenets betænkning nr. 583/1970 samt 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 12-07-1977, afsnit 1.1 og 1.2.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 3. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

I perioden fra den 01-04-2002 til den 31-05-2002 omfatter kapitlet ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer og
- 2) som ikke er ansat som timelønnet, jf. kapitel 4.

Stk. 2.

Med virkning fra den 01-06-2002 omfatter kapitlet ansatte, som

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

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2002 til og med den 01-11-2002 eller ansættelse fra den 15-04-2003 til og med den 15-05-2003.

§ 4. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 18 og 19.

BEMÆRKNINGER:

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

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

FOA Bemærkning

Se § 18 opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsent-

lige forringelser for den ansatte (f.eks. lønnedgang, ændringer af mødeliv fra f.eks. fast aften/nat til dagvagt.

§ 5. LØN FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE, SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, PLEJEHJEMSASSISTENTER, PLEJERE, AFDELINGSLEDERE, LEDENDE BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE OG SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE, DER IKKE HAR EN SOCIAL- OG SUNDHEDSFAGLIG GRUNDUDDANNELSE

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer:

1. Grundløn, jf. § 6,
2. Funktionsløn, jf. § 7,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 8 og
4. Resultatløn, jf. § 19 punkt 5 (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning [11.14.1](#))¹

BEMÆRKNINGER:

Elementerne er beskrevet i Aftalen om ny løndannelse (APV [11.20.1](#)), som bl.a. også indeholder bestemmelser om forhandlingssystemet, lønstatistikker, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 2.

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

§ 6. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen for social- og sundhedsassistent/plejehjemsassistent/plejer/social- og sundhedshjælper dækker de funktioner, den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet.

Stk. 2.

Grundlønnen for ledende beskæftigelsesvejledere/afdelingsledere på plejehjem og sygehus dækker de funktioner, som den ansatte er i stand til at varetage som nyudnævnte.

¹ Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning benævnes fremover APV

Grundlønnen til social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse dækker det arbejde, som den ansatte er i stand til at varetage uden en sådan uddannelse.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at der normalt ikke vil være grundlag for ydelse af funktions- og kvalifikationsløn til social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse.

FOA Bemærkning

Der er ikke mellem overenskomstens parter defineret, hvilke opgaver en nyuddannet/nyudnævnt (leder) uden erfaring kan varetage og dermed, hvilke funktioner/kvalifikationer der sættes af grundlønnen. Dette vil bero på eventuelle lokale aftaler/praksis.

Stk. 3.

Der er fastsat følgende grundlønninger:

Stillingsgrupper:	Løntrin	
	Indtil den 31-03-2003	Fra den 01-04-2003
Social- og sundhedshjælper	12	12 + særligt tillæg på 1.100 kr. årlig (31-03-2000 niveau)
Social- og sundhedsassistent	15	16
Plejhjemsassistent	15	16
Plejer	15	16
Ledende beskæftigelsesvejleder	23	24
Afdelingsleder på plejehjem og på sygehuse	27	28
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	9	9

BEMÆRKNINGER:

Social- og sundhedsassistenter, der ansættes i stillinger, som tidligere var besat med ledende beskæftigelsesvejledere, og som fortsat ønskes opretholdt, omfattes af grundlønnen for disse.

§ 6A. INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003

Stk. 1.

Pr. den 01-04-2003 oprykkes:

Social- og sundhedshjælpere på grundløn = løntrin 12 til grundløn = løntrin 12 + særligt tillæg på 1.100 kr. årlig (31-03-2000 niveau).

Social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og plejere på grundløn = løntrin 15 til grundløn = løntrin 16.

Ledende beskæftigelsesvejledere på grundløn = løntrin 23 til grundløn = løntrin 24.

Afdelingsledere på plejehjem og sygehuse på grundløn = løntrin 27 til grundløn = løntrin 28.

Stk. 2.

Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares i overensstemmelse med de lokale aftaler herom.

§ 7. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

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

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 8.400 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

Stk. 3.

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

Til social- og sundhedspersonale der er pålagt en egentlig praktikvejlederfunktion, aftales der lokalt funktionsløn herfor.

BEMÆRKNINGER:

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

FOA Bemærkning

De aktuelle regulerede tillægsstørrelser fremgår af [FOA's Lønmagasin](#).

Formuleringen i stk. 3 ovenfor indebærer, at afvisning fra arbejdsgiverside af at forhandle, vil være brud på overenskomsten.

Stk. 4.

Til ansatte, bortset fra elever, der er knyttet til de nævnte særlige afdelinger ydes følgende årlige tillæg (31-03-2000 niveau):

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

FOA bemærkning

Lukkede sikrede afdelinger.

Det er patientkategorien, der er afgørende for, hvornår en afdeling defineres som en lukket, sikret afdeling.

Stk. 5.

Social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og 1. assistenter ved plejehjem, der midlertidigt pålægges funktion som ansvarshavende i aften- og natperioden ved plejehjem får udbetalt et vederlag, som beregnes efter § 7, stk. 2 fra den 1. dag.

Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der midlertidigt pålægges funktion som afdelingsleder på plejehjem får udbetalt et vederlag fra den 1. dag. Vederlaget beregnes efter reglerne i aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling, jf. § 19, stk. 7.

FOA bemærkning

Vederlagene udbetales for enkeltdage.

Stk. 6.

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner den ansatte varetager.

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 eventuelt 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).

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg. Der henvises til (APV [11.17.1](#)).

FOA bemærkning

Som supplement til bemærkninger – vejledende kriterier for funktionsløn – kan der til yderligere inspiration nævnes følgende vejledende kriteriet for funktionsløn:

- Deltagelse i omstillings- og udviklingsprocesser.
- Kontaktperson bl.a. ved psykisk syge/fysisk og psykisk handicappede.
- Arbejde med terminalpatient.
- Pleje af respiratorpatient.

- Arbejde med smertebehandling.
- Afløsningskorps med aftalt ansættelseskvote.

Stk. 7.

Funktionsløn ydes – med mindre andet aftales – som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, der aftales med ikrafttræden den 01-06-2002 eller senere, er altid pensionsgivende. Hvis et tillæg aftales den 01-06-2002 og derefter med ikrafttræden før den 01-06-2002, dog tidligst fra den 01-04-2002, er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

Stk. 8.

Der kan lokalt aftales en stillingsmæssig klassificering, således at stillingen slås op med en forudsat funktionsløn.

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.

§ 8. 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, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 16. **Pr. den 01-04-2003 løntrin 17.** Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 21. **Pr. den 01-04-2003 løntrin 22.**

Plejere, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 16. **Pr. den 01-04-2003 løntrin 17.** Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 21. **Pr. den 01-04-2003 løntrin 22.**

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 13. **Pr. den 01-04-2003 løntrin 13 + 1.100 kr. årligt (31-03-2000 niveau).** Efter 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 19. **Pr. den 01-04-2003 løntrin 19 + 1.100 kr. årligt (31-03-2000 niveau).**

Stk. 3.

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før den 01-04-2000, har fra ansættelsen som henholdsvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent ret til kvalifikationsløn på grundlag af sammenlagt beskæftigelse – således, at social- og sundhedshjælpere, der blev indplaceret på løntrin 13 eller højere og social- og sundhedsassistenter, der blev indplaceret på løntrin 16 eller højere, anses for at have haft 4 års sammenlagt beskæftigelse efter grunduddannelsen.

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen efter den 01-04-2000 får medregnet ansættelsestiden som hjemmehjælper/sygehjælper/plejer/plejehjemsassistent i den sammenlagte beskæftigelse som social- og sundhedshjælper/social- og sundhedsassistent, der efter bestemmelsen i stk. 2 giver ret til kvalifikationsløn.

FOA Bemærkning

Den samlede beskæftigelse før- og efter opskoling – tæller således i forhold til at opnå erfaringsbaseret kvalifikationsløn (anciennitet).

Stk. 4.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt.

BEMÆRKNINGER:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Der kan lokalt 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.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn ydes – med mindre andet aftales – som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, der aftales med ikrafttræden den 01-06-2002 eller senere, er altid pensionsgivende. Hvis et tillæg aftales den 01-06-2002 og derefter med ikrafttræden før den 01-06-2002, dog tidligst fra den 01-04-2002, er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

§ 8A. INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003

Stk. 1.

Pr. den 01-04-2003 oprykkes alle social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen til løntrin 17. Alle social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen oprykkes til løntrin 22.

Stk. 2.

Pr. den 01-04-2003 oprykkes alle plejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen til løntrin 17. Alle plejere, som har 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen oprykkes til løntrin 22.

Stk. 3.

Pr. den 01-04-2003 oprykkes alle social- og sundhedshjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen til løntrin 13 + 1.100 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

Alle social- og sundhedshjælpere, som har 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, oprykkes til løntrin 19 + 1.100 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

Stk. 4.

Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

FOA Bemærkning

Ved "centralt aftalt" forstås aftaler indgået af overenskomstens parter (Forbundet/ARF). Ved "lokale aftaler" forstås aftaler ind-

gået mellem TR eller lokalafdeling og arbejdsgiver (institution/amt). Formuleringen af sådanne lokale aftaler er altså afgørende for om en centralt aftalt forbedring i overenskomsten slår igennem som lønstigning umiddelbart.

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

Stk. 1.

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere aflønnes efter følgende løntrin:

Stillingsgruppe	Løntrin
Sygehjælpere	11-13,15-21 16 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 21 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).
Beskæftigelsesvejledere	11-13,15-21 16 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 21 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 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 lokalt kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 7 og kvalifikationsløn efter § 8.

Stk. 2.

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere ydes funktionsløn efter § 7, stk. 2 når de pålægges en af de i stk. 2 nævnte funktioner.

Endvidere skal der ydes funktionsløn - lokalt aftalt - når sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere pålægges en egentlig praktikvejlederfunktion, eller funktion som demenskoordinator, jf. § 7, stk. 3.

Stk. 3.

Plejhjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter, der pr. den 31-03-1998 var ansat som

- 1. assistent ved plejehjem eller
- aften-/natplejhjemsassistent eller
- aften-/nat social- 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. 4.

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

Stk. 5.

Ansatte, nævnt i stk. 3 og 4 bevarer de personlige ordninger, så længe de pågældende er ansat i samme stilling, eller indtil der lokalt indgås aftale om overgang til ny løndannelse efter §§ 6-8.

BEMÆRKNINGER:

Plejhjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter samt plejere ansat i en af de stk. 3 og 4 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 § 7, stk. 2. Dette indebærer, at der decentralt herudover kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 7 og kvalifikationsløn efter § 8.

Stk. 6.

Ansatte, jf. stk. 1-3, er omfattet af bestemmelserne i § 7, stk. 4.

Stk. 7.

Aftale om lønanciennitet for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet gælder (APV [11.13.1](#)).

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.

Stk. 8.

§ 5, stk. 2 gælder.

§ 10. PENSION

Stk. 1.

Amtet opretter pensionsordning i Pen-Sam Livforsikringsaktieselskab for social- og sundhedspersonale, som

- 1) er fyldt 21 år og
- 2) har **mindst** 1 års sammenlagt beskæftigelse i amter og kommuner på **mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge** inden for en 8 års periode regnet fra den 01-04-1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 2,42% (**med virkning fra den 01-04-2003: 7,69%**) af de pensionsgivende lønde. **Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.**

Stk. 2.

Den ansatte omfattes af følgende pensionsordninger, når betingelserne er opfyldt:

A) Social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere

Der oprettes en pensionsordning for social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere, som

- 1) er fyldt 18 år
- 2) har **mindst** 3 års sammenlagt beskæftigelse i amter og kommuner på **mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge**. Elevtiden medregnes i beskæftigelsen.

Pensionsbidraget udgør 12,5% (**med virkning fra den 01-04-2003: 12,6%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, der tidligere har været omfattet af en pensionsordning i forbindelse med beskæftigelse som enten sygehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejehjemsassistent eller plejer omfattes af pensionsordningen fra ansættelsen.

- B) Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse

Der oprettes en pensionsordning for social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som

1) er fyldt 25 år.

2) har **mindst** 4 års sammenlagt beskæftigelse i amter og kommuner **på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge** indenfor de sidste 8 år.

Pensionsbidraget udgør 12,5% (**med virkning fra den 01-04-2003: 12,6%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

- C) Sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere

For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere oprettes en pensionsordning fra ansættelsestidspunktet.

Pensionsbidraget udgør 12,5% (**med virkning fra den 01-04-2003: 12,6%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karensperioden se § 19, punkt 11 (APV [11.15.1](#)) Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.

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

FOA bemærkning

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen. Derfor kan man ikke "bare" udregne pensionsbidraget som "X-%" af månedslønnen.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Social- og sundhedspersonale, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af en pensionsordning i stk. 2.

Stk. 5.

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 7, stk. 6, og § 8, stk. 5.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 6.

For deltidsansatte, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 7.

Amtet betaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum, månedsvis bagud sammen med lønnen.

BEMÆRKNINGER:

Der henstilles til, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

§ 11. LØNUDBETALING

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

FOA Bemærkning

Lønnen skal senest være til rådighed sidste bankåbningsdag inden månedens udgang.

Stk. 2.

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelt udbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidrag".

§ 12. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og Forbundet af Offentligt Ansatte indgået pr. den 01-04-1999 gælder, jf. (APV [11.05.9.1](#)). **Fra den 01-04-2003 finder Arbejdstidsaftalen anvendelse (APV [11.05.11](#)).**

Arbejdstidsaftalen er aftalt ændret pr. den 01-04-2003.

FOA bemærkning

Arbejdstidsaftalen med kommentarer findes i Tillidszonen.

§ 13. BARNS 1. SYGEDAG

Stk. 1.

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

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

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 inddrages.

§ 14. TJENESTEFRIHED

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

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

FOA bemærkning

Denne bestemmelse giver ret til tilbagekomst til en tilsvarende stilling, men ikke nødvendigvis til hidtidig stilling. Dette kan eventuelt aftales lokalt som led i bevilling af tjenestefrihed uden løn (orlov).

§ 15. TJENESTEDRAGT

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 **2.550 kr.** årligt (31-03-2000 niveau) eller, hvis der ydes fri vask, **1.210 kr.** årligt (31-03-2000 niveau).

BEMÆRKNINGER:

Hovedreglen er, at der ydes fri tjenestedragt.

§ 16. UDRYKNING

Ved deltagelse i udrykning med ambulance eller helikopter ydes en godtgørelse på 105,04 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

§ 17. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD

Institutionerne er frit stillet med hensyn til antagelse af ansatte, idet der dog fortrinsvis beskæftiges arbejdsløshedsforsikrede medarbejdere.

§ 18. 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:	Opsigelsesvarsel:
Fra 0 til 5 måneder	= 1 måned
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder	= 3 måneder
Fra 2 og og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder	= 4 måneder
fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder	= 5 måneder
Fra 8 år og 8 måneder og herefter	= 6 måneder.

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 den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til: Forbundet af Offentligt Ansatte, Stauings Plads 1-3, 1790 København V.

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.

§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår (APV [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning):

Aftalerne findes også på www.kto.dk

1. Ansættelsesbreve (APV [11.21.1](#)).

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. Af-

talen 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 (APV [21.03.1](#)).

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 (APV [11.20.1](#)).

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 interesselvister. 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.

4. Decentral løn (APV [11.18.1](#)).

FOA bemærkning:

Aftalen om decentral løn gælder alene de personalegrupper, som endnu ikke er overgået til ny løndannelse. Aftalen har ligesom aftalen om ny løndannelse til formål at skabe et grundlag for, at der lokalt kan aftales en højere løn end grundlønnen. Aftalen indeholder bestemmelser om forhandlingsproceduren, former for decentral løn, opsigelse af lokale aftaler og retstvister.

5. Resultatløn (APV [11.14.1](#)).

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.

6. Beskæftigelsesanciennitet (APV [11.13.1](#)).

FOA Bemærkning:

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt og amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.

7. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#)).

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 (APV [11.12.1](#)).

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 (APV [21.15.1](#)).

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 (APV [11.25.1](#)).

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.

11. Opsamlingsordningen (APV [11.15.1](#)).

FOA Bemærkning:

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere ansat i kommuner og amter, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner og amter, jf. den enkelte overenskomst.

12. Gruppeliv (APV [11.11.1](#)).

FOA Bemærkning:

Aftale om gruppelevsfor sikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelevsfor sikring), reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner samt ansatte uden eller med en pensionsordning, hvor det samlede (nettoficerede) bidrag er under 8,22 pct. af den pensionsgivende løn. Fra gruppelevsfor sikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.

13. Tilrettelæggelse af arbejdstid (APV [11.05.0](#)).

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 (APV [11.05.2](#)).

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 familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

15. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).

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 (APV [11.27.1](#)).

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.

18. Konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).

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 (APV [11.26.1](#)).

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 (APV [11.04.1](#)).

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 m.v. (APV [11.09.2](#)).

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 (APV [11.30.1](#)).

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 (APV [11.22.1](#)).

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 tilbage-trækning 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 (APV [21.14.1](#)).

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 (APV [11.16.02](#)).

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 (APV).

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 (APV [11.24.1](#)).

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 (APV [21.04.2](#)).

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 sø-

ges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

29. SU og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.1](#)).

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 Amsrådsforeningens 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 (APV [11.06.2](#)).

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 serviceydelserne 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 medbestemmelsesorgan 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 medbestemmelsesorgan 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.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønanciennitet m.v. (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet (APV [11.13.1](#)) gælder for sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 9, i stedet for Aftale om beskæftigelsesanciennitet.

De nævnte aftaler i § 19, kan hentes på www.kto.dk

KAPITEL 3. ELEVER

FOA bemærkning

Relevante bestemmelser for elever er samlet i en særlig FOA-pjece "Overenskomstsbestemmelser for elever".

§ 20. LØN- OG LØNBeregning

Stk. 1.

Lønnen til elever udgør følgende pr. måned (31-03-2000 niveau) under uddannelse til social- og sundhedshjælper:

Elever, som er fyldt 18 år:	7.575,00 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år:	5.441,67 kr.

Under uddannelse til social- og sundhedsassistenter udgør lønnen følgende pr. måned (31-03-2000 niveau).

Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	8.066,67 kr.
Elever, som er fyldt 18, 13. og flg. måned:	8.425,00 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	5.908,33 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	6.325,00 kr.

Elever, der gennemgår teoriuddannelsen på Diakonhøjskolen i Århus, har kun krav på løn i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

FOA bemærkning

Aktuelle lønsatser fremgår af [FOA's lønmagasin](#).

Amtet/institutionen kan beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år, som vokselev med aflønning på løntrin 9.

§ 21. SYGDOM

Elever får løn under sygdom.

§ 22. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Indtil den 31. marts 2003 gælder følgende:

Elever er omfattet af arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og Forbundet af Offentligt Ansatte under praktik. Under praktiktjenesten er elever ikke omfattet af §§ 9-12 i arbejdstidsaftalen.

Pr. den 1. april 2003 gælder følgende:

Elever er omfattet af arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og Forbundet af Offentligt Ansatte under praktik.

Under praktiktjeneste er elever ikke omfattet af § 11 i Arbejdstidsaftalen.

Stk. 2.

Overarbejde, der ikke er afviklet med afspadsering, afregnes i 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.

Stk. 3.

Elevens praktikuddannelse afvikles inden for samme rammer, som for ansatte på praktikstedet, dog med følgende begrænsninger:

Under grunduddannelsen til social- og sundhedshjælper kan elever i de første 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,

- på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 4. week-end,
- i aften- og natperioden i større omfang end en fjerdedel af pågældendes tjenestetid,

I de sidste 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:

- på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. week-end,
- aften- og natperioden i større omfang end en trediedel af pågældendes tjenestetid.

Under overbygningsuddannelsen til social- og sundhedsassistent kan elever i de første 6 måneder af uddannelsen ikke deltage i praktiktjeneste,

- på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. week-end,
- i aften og natperioden i større omfang end en trediedel af pågældendes tjenestetid,

I de følgende måneder:

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

§ 23. OPSIGELSE

Stk. 1.

Indenfor de første 3 måneder af henholdsvis grunduddannelsen til social- og sundhedshjælper og overbygningsuddannelsen til social- og sundhedsassistent er det gensidige opsigelsesvarsel 14 dage.

I resten af elevtiden er det gensidige opsigelsesvarsel 1 måned til den 1. i en måned.

FOA Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på uddannelsesbekendtgørelsens § 43, stk. 2:

Elever, der ikke har opnået karakteren 6 i forbindelse med en prøve eller standpunktsbedømmelse i et områdefag eller grundfag eller standpunktsbedømmelsen "Godkendt" i et praktikforløb, tilbydes et nærmere af skolen og den ansættende myndighed fastlagt skole- eller praktikforløb og vurderes derefter på ny. Elever, der ved en vejledende standpunktsbedømmelse i et praktikforløb ikke har opfyldt målene kan af skolen efter samråd med praktikstedet tilbydes et yderligere praktikforløb.

Stk. 2.

I det øvrige gælder § 18.

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1.

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 11, stk. 1.	Lønudbetaling
§ 13.	Barns 1. sygedag
§ 14.	Tjenestefrihed
§ 15.	Tjenestedragt
§ 16.	Udrykning
§ 19.	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 4, 8, 12, 13, 14, 20, 21, 26, 27

BEMÆRKNINGER:

Elever omfattes kun af § 15 om tjenestedragt under praktiktiden.

Stk. 2.

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lønforholdene for visse elever (under 18 år) gælder (APV [11.23.1](#)).
2. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever (APV [11.23.3](#)).

KAPITEL 4. TIMELØNNEDE

§ 25. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

I perioden fra den 01-04-2002 til den 31-05-2002 omfatter kapitlet social- og sundhedspersonale som

- 1) har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer ugentlig eller
- 2) er ansat med højst 1 måneds beskæftigelse.

Stk. 2.

Med virkning fra den 01-06-2002 omfatter kapitlet social- og sundhedspersonale som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 26. LØN

Stk. 1.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen (grundløn, funktionsløn, kvalifikations- og resultatløn).

BEMÆRKNINGER:

For sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. erstattes grundløn af anciennitetsbestemte løntrin.

Stk. 2.

De ansatte har – hvor ingen anden afregningsform er aftalt – ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt.

Stk. 3.

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 27. PENSION

Amtet opretter pensionsordning i Pen-Sam Livsforsikringsaktieselskab efter følgende bestemmelser:

1. **For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som**

- a) **er fyldt 21 år, og**

- b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002

udgør det samlede pensionsbidrag 2,42% (med virkning fra den 01-04-2003 7,69%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

2. For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger indenfor de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002, udgør det samlede pensionsbidrag 12,5% (med virkning fra den 01-04-2003 12,6%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningerne efter nr. 1 og 2 oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt. Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

3. Social- og sundhedspersonale, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere beskæftigelse i amter og kommuner, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperioden se § 19, punkt 11 (APV [11.15.1](#)) Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.

§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Timelønnet social- og sundhedspersonale er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

- § 12. Arbejdstid
- § 16. Udrykning
- § 17. Ansættelses- og Arbejdsløshedsforsikringsforhold
- § 19. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 2, 3, 4, 6, 8, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 24, 26 og 27.

§ 29. 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 **1,33 kr.**

Stk. 2.

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

§ 30. OPSIGELSE

Stk. 1.

For ansatte, der er funktionærer i henhold til Funktionærlovens § 1, og som har en ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, gælder Funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

For ansatte der ikke er funktionærer i henhold til Funktionærlovens § 1, gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse.

FOA bemærkning

Det nævnte varsel på 2 dage er kun gældende ved opsigelser afgivet af ansættelsesmyndigheden.

Den ansatte timelønnede har intet varsel over for ansættelsesmyndigheden.

§ 31. SYGDOM

Stk. 1.

Timelønnet social- og sundhedspersonale, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ret til løn under fravær på grund af sygdom.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen vedrører social- og sundhedspersonale, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnit mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

Social- og sundhedspersonale, som ikke er omfattet af Funktionsløvens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 32. BARNS 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Timelønnet social- og sundhedspersonale er omfattet af reglerne i § 13, stk. 1 og 3.

Stk. 2.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns 1. sygedag efter bestemmelsen i § 13, stk. 2.

Stk. 3.

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

§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den **01-04-2002**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan såvel af Amtsrådsforeningen som af Forbundet af Offentligt Ansatte opsiges med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den **31-03-2005**. 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 07-02-2003

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Benny C. Hansen

/

Thorkild Rotenberg

For FORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE:
Dennis Kristensen

/

Lene B. Hansen

PROTOKOLLAT 1. OPSKOLINGSUDDANNELSE

- a) Protokollat 1 gælder for ansatte, der efter aftale med ansættelsesmyndigheden optages og påbegynder opkolingsuddannelsen til henholdsvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent og som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1377 af den 20-12-2000 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

I forbindelse med indgåelse af aftale om opskoling, drøftes vilkår for tilbagevenden ved eventuelt afbrydelse af uddannelsen med den ansatte.

- b) Ansatte, der er omfattet af protokollat 1, ydes løn under opskoling, både i teoriperioden og praktikperioden. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Lønnen udgør pr. uge:

Gruppe	Sygehjælpere m.fl. – grundløn under opskoling
0	4.089,70 kr.
1	4.108,07 kr.
2	4.122,36 kr.
3	4.142,78 kr.
4	4.155,03 kr.

Lønnen er ikke-pensionsgivende. **Overenskomstens parter aftaler pr. den 01-04-2003 ny grundløn under opskoling.**

Ansatte, der opskoles til social- og sundhedshjælper, får løn efter satserne for hjemmehjælper, og ansatte, der opskoles til social- og sundhedsassistenter, får løn efter satserne for sygehjælper m.fl.

FOA bemærkning

De aktuelle satser fremgår af [FOA's Lønmagasin](#).

- c) I opkolingsperioden forudsættes praktiktjeneste afviklet inden for samme rammer, som gælder for de ansatte på praktikstedet. Praktiktjenesten i aften/nat, weekend og på søgnehelligdage forudsættes at have et uddannelsesmæssigt formål.
- d) Ansatte, der er berettiget til løn under afholdelse af ferie i uddannelsesperioden, ydes den løn, der udbetales under uddannelsen.

- e) Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling, man er opskolet til, er udgangspunktet for lønfastsættelsen overenskomstens §§ 5-8. Opskolingsperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Den ansatte bevarer som minimum den hidtidige løn. Der kan modregnes i denne personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger.
- f) For beskæftigelsesvejledere er der ikke adgang til opskoling. Under aftalt deltagelse i efteruddannelsesforløb, svarende til indholdet af den teoretiske del af opkolingsuddannelsen, gives de pågældende vilkår svarende til litra a), b) og d). Efteruddannelsesperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Når det samlede efteruddannelsesforløb er afsluttet, tillægges 2 års lønanciennitet indenfor lønforløbet fra den 1. i den efterfølgende måned.

BEMÆRKNINGER:

Det forudsættes, at spørgsmålet om tillægelse af mindst 1 løntrin på grundlag af opkolingsuddannelsen ved tilbagevenden til hidtidigt ansættelsessted naturligt indgår i den lokale løndannelse (vedrører punkt e).

Under hensyn til arbejdsmarkedets behov for kvalificeret arbejdskraft henstiller parterne til, at der lokalt drøftes muligheder for efteruddannelse af ansatte, som har adgang til opkolingsuddannelsen, men har behov for et andet forløb end opskoling (vedrører punkt f).

København, den 07-02-2003

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Benny C. Hansen

/

Thorkild Rotenberg

For FORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE:
Dennis Kristensen

/

Lene B. Hansen

PROTOKOLLAT 2

A. Sektion og kistelægning

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

"Til personer, der ikke er fuldtidsbeskæftiget med sektionsarbejde aftales der tillæg efter bestemmelserne i § 6, stk. 2, jf. overenskomsten vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører der lyder således:

Til personer, der ikke er fuldtidsbeskæftiget ved sektionsarbejde (sygehuseksktioner), aftales der lokalt tillæg for sektionsarbejde".

For kisteilægning udgør honoraret kr. 40,78 (31-03-2000 niveau) pr. gang.

BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYT LØNSYSTEM PR. DEN 01-04-1998

Stk. 1.

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som pr. den 01-04-1998 overgik til ny løndannelse, er sikret bevarelse af lønnen på det hidtidige løntrin pr. den 31-03-1998. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v.

FOA bemærkning

Læg mærke til, at den personlige løngaranti kun gælder ved fortsat ansættelse i samme stilling. Ved ansættelse i nyt job, i samme stillingskategori, bør det aftales at medlemmet sikres mindst samme løn som hidtil.

Stk. 2.

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som ved overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-1998 ikke opnåede en lønfremgang ved i henhold til bestemmelserne om grundløn og erfaringsbaseret kvalifikationsløn, og som blev tillagt et ekstra løntrin som en personlig overgangsordning bevarer overgangstrinet. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

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.

Stk. 4.

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før den 01-04-2000 og som ved ansættelse i stilling som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent blev indplaceret mindst et løntrin højere end den hidtidige lønindplacering som henholdsvis hjemmehjælper eller sygehjælper, bevarer dette løntrin som en personlig ordning, under ansættelsen i amtet.

BILAG 2. RETNINGSLINIER I FORBINDELSE MED SOSU-ELEVERS FERIE

Henvisninger til ferieaftalen er til Ferieaftalen af den 20-12-2000. Når en ny ferieaftale er underskrevet udsendes rettelsesblad, hvor henvisningerne til aftalen er konsekvensrettede.

SOSU-elever er omfattet af Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, nr. 343 af den 16-05-2001 med senere ændringer.

SOSU-elever er omfattet af ferieaftalen, jf. § 21. Under elevtiden gælder bl.a. ferieaftalens §§ 6 og 7, mens §§ 15 og 16 ikke gælder.

Ved elevforholdets start indgås en elevkontrakt. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, som f.eks. social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse 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 og 2 måneder, hvoraf 24 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-hjælperelev ikke har optjent ret til afholdelse af ferie og ej heller ønsker at supplere (jf. § 2, stk. 9, i ferieaftalen) ferien (helt eller delvis) op til 5 uger uden, at dertil er knyttet ret til løn under ferie sker der ikke reduktion i praktiktiden. Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk.

Hvis SOSU-hjælperelev efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. § 17, 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. § 17, stk. 3, i ferieaftalen.

Ovenstående om ferieforholdene gælder på tilsvarende vis for SOSU-assistentelevuuddannelsen på 1 år og 8 måneder.

BILAG 3. 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 § 10.

Endvidere sker der indbetaling til Pen Sam Livsforsikringsaktieselskab, jf. overenskomstens § 10.

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 01-07-1969 havde opnået ret til at få pension beregnet efter de forud for dette tidspunkt gældende regler, henvises til cirkulære nr. [C.102](#) (APV.21.02).

Plejere, for hvem det på grund af tjenestemandsansættelse i en sen alder vil være mere fordelagtigt at opnå understøttelse i henhold til økonomi- og budgetministeriets cirkulære af den 26-01-1972 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 tjenestemandsansatte 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 afkortning 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 01-04-1963, og som har opnået ret til gratis livsvigtig medicin i henhold til Finansministeriets skrivelse af den 20-05-1964, bevarer denne ret.

Uniformsgodtgørelse.

Plejepersonale, der i henhold til Finansministeriets skrivelse af den 22-06-1959 har opnået ret til særligt tillæg til lønnen på 210 kr. årlig (ureguleret) som godtgørelse for afsavn af uniform, bevarer denne ret.