

**Overenskomst  
for  
social- og sundhedspersonale  
samt arbejdstidsaftalen**

**2005-2008**

Kære medlem af FOA – Fag og Arbejde.

Den overenskomst 2005-2008 du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen **\*\*NYT\*\*** i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også en række FOA-bemærkninger til de enkelte bestemmelser. Dem har vi tilføjet for at gøre overenskomsten lettere at læse og anvende.

Vi er **meget interesserede i at modtage din mening** om de **FOA-bemærkninger** (forklaringer) vi har tilføjet, og især forslag til at gøre dem bedre - efter næste overenskomstrunde.

Send din kommentar til os på [forha001@foa.dk](mailto:forha001@foa.dk). – eller pr. brev.

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	8
§ 1. OMRÅDE.....	8
§ 2. UDDANNELSER .....	9
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE .....	10
§ 3. PERSONAFGRÆNSNING .....	10
§ 4. FUNKTIONÆRLOV .....	10
§ 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 .....	11
§ 6. GRUNDLØN.....	13
<b>§ 6A. INDPLACERING PR. 01-04-2005 OG PR. 01-04-2006.....</b>	<b>14</b>
§ 7. FUNKTIONSLØN .....	15
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN .....	18
<b>§ 8A. INDPLACERING PR. 01-04-2005 OG PR. 01-04-2006.....</b>	<b>20</b>
§ 9. LØN FOR SYGEHJÆLPERE OG BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE M.FL.....	21
§ 10A. PENSION (INDTIL DEN 31-03-2006 GÆLDER FØLGENDE:)	24
<b>§ 10B. PENSION (FRA DEN 01-04-2006 GÆLDER FØLGENDE:) ....</b>	<b>26</b>
<b>§ 11. ATP .....</b>	<b>28</b>
§ 12. LØNUDBETALING .....	28
§ 13. ARBEJDSTID .....	29
§ 14. BARN 1. SYGEDAG .....	29

§ 15. TJENESTEFRIHED.....	30
§ 16. TJENESTEDRAGT .....	30
§ 17. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD .....	31
§ 18. OPSIGELSE .....	31
§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE ....	32
KAPITEL 3. ELEVER.....	44
§ 20. LØN- OG LØNBeregning .....	44
§ 21. SYGDOM .....	45
§ 22. ARBEJDSTID .....	45
§ 23. OPSIGELSE .....	46
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	47
KAPITEL 4. TIMELØNNEDE .....	48
§ 25. PERSONAFGRÆNSNING .....	48
§ 26. LØN .....	48
§ 27A. PENSION (INDTIL DEN 31-03-2006 GÆLDER FØLGENDE:)	48
<b>§ 27B. PENSION (FRA DEN 01-04-2006 GÆLDER FØLGENDE:)</b> ....	49
§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	50
§ 29. TJENESTEDRAGT .....	51
§ 30. OPSIGELSE.....	51
§ 31. SYGDOM .....	51
§ 32. BARN 1. SYGEDAG .....	52
§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	52
PROTOKOLLAT 1. OPSKOLINGSUDDANNELSE .....	55
PROTOKOLLAT 2. SEKTION OG KISTEILÆGNING .....	57

<b>PROTOKOLLAT 3. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB</b> .....	58
BILAG 2. RETNINGSLINIER I FORBINDELSE MED SOSU-ELEVERS FERIE .....	60
BILAG 3. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (PLEJERE).....	62
ARBEJDSTIDSAFTALE .....	64
INDLEDNING .....	65
KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE .....	66
§ 1. PERSONAFGRÆNSNING .....	66
KAPITEL 2. ARBEJDSTILRETTELÆGGELSE .....	67
§ 2. GÆLDENDE REGLER .....	67
§ 3. TJENESTETYPER .....	67
KAPITEL 3. PLANLÆGNING AF ARBEJDSTIDEN .....	69
§ 4. NORMPERIODE <b>OG SØGNEHELLIGDAGE</b> .....	69
§ 5. DAGLIG ARBEJDSTID .....	70
§ 6. MØDEPLAN .....	71
§ 7. FRIDØGN.....	72
§ 8. PAUSER.....	72
§ 9. SÆRLIGE FRIDAGE .....	73
KAPITEL 4. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER SAMT OVER- OG MERARBEJDE .....	74
§ 10. BETALING ELLER AFSPADSERING .....	74
§ 11. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER .....	75
§ 12. OVERARBEJDE .....	76

§ 13. DELTIDSANSATTES MERARBEJDE .....	78
§ 14. TILKALD .....	80
<b>§ 15. INDDRAGELSE AF FRIDØGN</b> .....	<b>82</b>
§ 16. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE .....	82
KAPITEL 5. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD (BORTSET FRA TELEFONISTER VED SYGEHUSE M.V.).....	83
§ 17. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT ..	83
§ 18. RÅDIGHEDSVAGT .....	83
§ 19. TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT .....	86
§ 20. EKSTRA RÅDIGHEDSVAGT .....	86
KAPITEL 6. TIMELØNNEDE .....	87
§ 21. ARBEJDSTID MV. ....	87
§ 22. FRIDØGN OG SØGNEHELLIGDAGSHONORERING .....	87
§ 23. ANNULLERING AF AFTALT TJENESTE .....	88
KAPITEL 7. ØVRIGE BESTEMMELSER .....	88
§ 24. BEREGNING AF TIMELØNNEN.....	88
§ 25. PATIENTLEDSAGELSE, <b>UDRYKNING M.V.</b> .....	88
§ 26. FERIE- OG HØJSKOLEOPHOLD MV. ....	90
§ 27. MANUEL VENTILATION .....	90
§ 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	91
BILAG 1. GRUPPER OMFATTET AF AFTALEN .....	92
BILAG 2. MODELLER FOR HONORERING FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER .....	93
BILAG 3. MODELLER FOR HONORERING AF TILKALD UDEN FOR PLANLAGT TJENESTE.....	94



## KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

#### *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 inden for Amtsrådsforeningens for-handlingsområde.

**\*\*NYT\*\***

#### ***Stk. 3***

**Selvejende institutioner, hvormed amtet har indgået driftsoverens-  
komst, er omfattet af nærværende overenskomst, hvis**

- **det af driftsoverenskomsten fremgår, at institutionen er forpligtet til at følge de overenskomster, som Amtsrådsforeningen har indgået, og**
- **der på tidspunktet for nærværende overenskomsts ikrafttræden ikke på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag.**

**Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.**

#### **FOA-bemærkning:**

Overenskomsten gælder også for en række andre selvejende institutioner mv. som følge af særlige tiltrædelsesaftaler. Ved en tiltrædelsesaftale forstås en skriftlig aftale mellem den selvejende institution og FOA om, at institutionen følger den til enhver tid gældende (amts)kommunale overenskomst på området

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

***BEMÆRKNING:***

*Uddannelse og beskæftigelse som enten 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 beskæftigelsesvejlederuddannelse, 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

### **FOA-bemærkning:**

Overenskomsten er opdelt i 3 afsnit: månedslønnede, timelønnede og elever. De væsentligste forskelle i ansættelsesvilkår mellem månedslønnede og timelønnede er, at timelønnede ikke har fuld løn under sygdom og barsel, og at funktionærlovens opsigelsesvarsler ikke gælder for timelønnede.

## § 3. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

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

### *BEMÆRKNINGER:*

*Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2004 til og med den 01-11-2004 eller ansættelse fra den 15-04-2005 til og med den 15-05-2005.*

## § 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 væsentlige forringelser for den ansatte (f.eks. lønnedgang, ændring af mødetid fra f.eks. fast dagvagt til aften-/nat vagt).

**§ 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**

Lønnen består af fire elementer:

1. Grundløn, jf. § 6,
2. Funktionsløn, jf. § 7,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 8 og
4. Resultatløn, jf. § 19 punkt 4

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 2**

**Social- og sundhedspersonale er omfattet af:**

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti

**BEMÆRKNING:**

**Aftale om ny løndannelse indgået med KTO er med virkning fra den 01-04-2005 erstattet af Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.**

***Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister samt om opsigelse og op-  
hør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.***

**FOA-bemærkning:**

Aftale om lokal løndannelse for SOSU-personale, udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

I forbindelse med overgangen pr. 1.4.1998 til nyt lønsystem blev aftalt særlige overgangsregler. Der henvises til bilag 1 til overenskomsten.

I den forbindelse gøres opmærksom på, 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. Kontakt TR eller lokal-afdelingen for hjælp til forhandling af aftale.

Der kan ikke modregnes i overgangstrin hverken ved fremtidige centrale overenskomstforhandlinger eller ved lokale aftaler.

**Stk. 3**

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

**FOA-bemærkning:**

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

Månedsløn x ugentlig arbejdstid = månedsløn på deltid

37

Denne beregningsmetode gælder også i forhold til faste tillæg til lønnen (jfr. §§ 4 – 10B), medmindre det lokalt er aftalt, at tillæg ydes med fuldt beløb også til deltidsbeskæftigede.

Fast ekstra arbejde ud over det aftalte (merarbejde) kan ikke pålægges, men kun aftales. Indgå sådan en aftale bør ansættelsesgraden justeres tilsvarende. Tilfældigt forekommende, pålagt merarbejde medfører ikke ændring af ansættelsesgraden. Se også arbejdstidsaftalen om ændring af den aftalte lønkvote.

## § 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 nyudnævnt.

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:**

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyuddannet / nyudnævnt (leder) uden erfaring kan varetage, og dermed hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønnen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler / praksis herom.

#### **\*\*NYT\*\***

### Stk. 3

Der er fastsat følgende grundlønninger:

Stillingsgrupper:	Løntrin fra 01-04-2005 til 31-03-2006	Løntrin fra 01-04-2006
Social- og sundhedshjælper	13 + særligt tillæg på 1.100 kr. årlig (31-03-2000 niveau)	15
Social- og sundhedsassistent	17	18

Plekehjemsassistent	17	18
Plejer	17	18
Ledende beskæftigelsesvejleder	25	25
Afdelingsleder på plejehjem og på sygehuse	29	29
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	11	11

**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.*

**FOA-bemærkning:**

Løntrin og de aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**\*\*NYT\*\***

**§ 6A. INDPLACERING PR. 01-04-2005 OG PR. 01-04-2006**

**Stk. 1**

For social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, sker grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2005 således, at der for ansatte, som pr. 31-03-2005 har grundløn = løntrin 9, og som har opnået en lønforbedring i form af lokalt aftalt løntrin til den hidtidige grundløn (løntrin 9), sker der modregning med 1 løntrin.

**Stk. 2**

For ansatte, som har en grundløn højere end løntrin 9, sker grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2005 med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevares.

**Stk. 3**

Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2006 sker med fuldt gennemslag. 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 vedr. stk. 1-3:**

Ved "centralt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og ARF. Alt hvad der står i overenskomsten er således centralt aftalt. Ved "lokalt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem de lokale parter i en (amts)kommune, fx mellem TR eller lokalafdelingen og arbejdsgiveren i kommunen/institutionen. Typiske eksempler herpå er lokale ny løn aftaler, herunder lokale forhåndsftaler.

Formuleringen af de lokale aftaler er afgørende for, om den centralt aftalte lønstigning pr. 1.4.2006 slår fuldt igennem, jf. stk. 3. Er det fx bestemt i en lokal lønaftale, at der skal ske en modregning i det lokalt aftalte, hvis der gennemføres bestemte centralt aftalte lønforhøjelser, vil den enkeltes løn ikke stige så meget.

Den lønstigning, der er aftalt pr. 1.4.2005, jf. stk.2, skal imidlertid gennemføres uanset evt. formuleringer om modregning i de lokale aftaler.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 medfører, at alle stiger ét trin pr. 1.4.2005, dog stiger dem, der aflønnes med løntrin 9 pr. 31.3.2005, med to trin.

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

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om løsning af interesselister vedrørende lokal løndannelse findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tilidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

*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.*

*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.

*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, nr. 6.

*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 lokalt 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.*

#### **Stk. 7**

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

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, 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 stil-*

*lingsindehaver kan der ud over den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.*

**FOA-bemærkning:**

De aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

Formuleringen i stk. 3 ovenfor indebærer, at afvisning fra arbejdsgiverside af at forhandle vil være brud på overenskomsten. Det er også tilfældet, såfremt arbejdsgiveren under en forhandling fastholder, at der ikke kan ydes noget tillæg for funktionen.

ARF har givet tilsagn om, at såfremt der stadig er ansatte, der har lidt en lønnedgang i forbindelse med overgangen til de nye arbejdstidsregler pr. 1.4. 2003, og disse medarbejdere ikke allerede er blevet kompenseret ved lokal aftale, vil der lokalt blive indgået aftale om genopretning.

## § 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.

**FOA-bemærkning:**

Aftale om løsning af interesselister vedrørende lokal løndannelse findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tilidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke kvalifikationer der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der besidder en bestemt kvalifikation, uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

**\*\*NYT\*\***

### *Stk. 2*

Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres **pr. 01-04-2005 på løntrin 18. Pr. 01-04-2006 på løntrin 19.** Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen

indplaceres den ansatte **pr. 01-04-2005 på løntrin 23. Pr. 01-04-2006 på løntrin 24.**

Plejere, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres **pr. 01-04-2005 på løntrin 18. Pr. 01-04-2006 på løntrin 19.** Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte **pr. 01-04-2005 på løntrin 23. Pr. 01-04-2006 på løntrin 24.**

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres **pr. 01-04-2005 på løntrin 14 + 1.100 kr. årligt (31-03-2000 niveau). Pr. 01-04-2006 på løntrin 16.** Efter 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte **pr. 01-04-2005 på løntrin 20 + 1.100 kr. årligt (31-03-2000 niveau). Pr. 01-04-2006 på løntrin 22.**

### *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 har færdiggjort eller færdiggør 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 med i forhold til at opnå erfaringsbaseret kvalifikationsløn (anciennitet).

### *Stk. 4*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt.

### **BEMÆRNINGER:**

*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 ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

**\*\*NYT\*\***

**§ 8A. INDPLACERING PR. 01-04-2005 OG PR. 01-04-2006**

**Stk. 1**

**Oprykningen pr. 01-04-2005 sker således, at alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg bevares.**

**Stk. 2**

**Oprykningen pr. 01-04-2006 sker således, at 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 vedr. stk. 1 og 2:**

Ved "centralt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og ARF. Alt hvad der står i overenskomsten er således centralt aftalt. Ved "lokalt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem de lokale parter i en (amts)kommune, fx mellem TR eller lokalafdelingen og arbejdsgiveren i kommunen/institutionen. Typiske eksempler herpå er lokale ny løn aftaler, herunder lokale forhåndsftaler.

Formuleringen af de lokale aftaler er afgørende for, om den centralt aftalte lønstigning pr. 1.4.2006 slår fuldt igennem, jf.

stk. 2. Er det fx bestemt i en lokal lønftale, at der skal ske modregning i det lokalt aftalte, hvis der gennemføres nærmere bestemte centralt aftalte lønforhøjelser, vil den enkeltes løn ikke stige så meget.

Den lønstigning, der er aftalt pr. 1.4.2005, jf stk. 1, skal imidlertid gennemføres uanset evt. formuleringer om modregning i de lokale aftaler. Alle stiger således med et trin pr. 1.4.2005.

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

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1*

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere aflønnes efter følgende løntrin:

Stillingsgruppe:	Løntrin fra 01-04-2005 til 31-03-2006	Løntrin fra 01-04-2006
Sygehjælpere	12-14, 16-22 Løntrin 17 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 22 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau)	13-15, 17-23 Løntrin 18 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 23 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau)
Beskæftigelsesvejledere	12-14, 16-22 Løntrin 17 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 22 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).	13-15, 17-23 Løntrin 18 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 23 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. 31-03-1998.

**BEMÆRKNINGER:**

*Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere, er principielt omfattet af lokal 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.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 3**

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

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

Stillingsgruppe	Løntrin fra 01-04-2005 til 31-03-2006	Løntrin fra 01-04-2006
a) 1. assistent	<b>20-26</b>	<b>21-27</b>
b) aften-/natassistent med:		
1) <i>indtil 59 pladser</i>	<b>19-25</b>	<b>20-26</b>
2) <i>60-79 pladser</i>	<b>22-26</b>	<b>23-27</b>
3) <i>80 pladser og derover</i>	<b>25-29</b>	<b>26-30</b>

Alle løntrin er 2-årige

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 4**

Plejere, der pr. 31-03-1998 var ansat som plejeassistenter, aflønnes **pr. 01-04-2005 efter løntrinene 22-26. Pr. 01-04-2006 løntrinene 23-27.** 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 lokal løndannelse efter §§ 6-8.

**BEMÆRKNINGER:**

*Plekehjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter samt plejere ansat i en af de stk. 3 og 4 anførte stillinger er fra den 01-04-1998 principielt omfattet af lokal 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 lokalt 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.

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. 3 gælder.

**Stk. 9**

Indplacering i de nye lønforløb sker med uændret lønanciennitet.

**FOA-bemærkning:**

Ansatte efter stillingskategorierne i § 9 fortsætter deres lønforløb efter det "gamle" anciennitetsbaserede lønsystem. Som det fremgår, kan der som supplement hertil aftales lokal løn (funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløns).

De aktuelle løntrin og tillæg findes i lønmagasinet på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**\*\*NYT\*\***

**§ 10A. PENSION (INDTIL DEN 31-03-2006 GÆLDER FØLGENDE:)**

*Stk. 1*

Amtet opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen 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 7,69% af de pensionsgivende løndele. 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 12,6% af de pensionsgivende løndele. 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 12,6% 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 12,6% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

*BEMÆRKNINGER:*

*For optjening af karenperioden se § 19, punkt 11 Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.*

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

**FOA-bemærkning:**

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke "bare" udregne pensionsbidraget som f.eks. 12,6 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 3**

**Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til og som ansættes efter overenskomstens udsendelse.**

**Stk. 4**

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

**Stk. 5**

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. 6**

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

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. 7**

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

**Stk. 8**

Amtet indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum. Indbetalingen finder sted månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

**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 Gruppen.*

**FOA-bemærkning:**

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Pen-Sam. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse. Er du i tvivl om din pensionsordning så henvend dig i din afdeling eller i Pen-Sam.

**\*\*NYT\*\***

**§ 10B. PENSION (FRA DEN 01-04-2006 GÆLDER FØLGENDE:)**

**Stk. 1**

**For social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og for sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassisten-**

ter og plejere oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen fra ansættelsestidspunktet.

Pensionsbidraget udgør 12,6% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

#### **Stk. 2**

Amtet opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, 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 12,6% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

#### ***BEMÆRKNINGER:***

*For optjening af karensperioden se § 19, punkt 11 Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.*

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

#### **Stk. 3**

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til og som ansættes efter overenskomstens udsendelse.

#### **Stk. 4**

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

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

**Stk. 6**

Amtet indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum. Indbetalingen finder sted månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

**BEMÆRKNINGER:**

*Det henstilles, 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 Gruppen.*

**FOA-bemærkning:**

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Pen-Sam. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse. Er du i tvivl om din pensionsordning så henvend dig i din afdeling eller i Pen-Sam.

**\*\*NYT\*\***

**§ 11. ATP**

**De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats.**

**§ 12. 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 egetbidraget".

**FOA-bemærkning:**

En vejledning om løn/lønsedler findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

§ 13. ARBEJDSTID

Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. FOA finder anvendelse.

**FOA-bemærkning:**

Arbejdstidsaftalen kan ses bagest i dette hæfte.  
Arbejdstidsaftalen med kommentarer kommer på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

§ 14. BARNES 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.*

**FOA-bemærkning:**

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det

er hensynet til barnet, der er afgørende for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parterne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte "papforældre", kan man som udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte.

#### *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.

### § 15. 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 den samme stilling som tidligere. Dette kan eventuelt aftales lokalt som led i bevilling af tjenestefrihed uden løn (orlov).

### § 16. TJENESTEDRAGT

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.*

#### **FOA-bemærkning:**

Erstatning for "manglende" fri tjenestedragt udbetales med fuldt beløb uanset hvor mange timer man er ansat til. Beregningsmetoden er således afgørende forskellig fra det, der normalt gælder for tillæg til lønnen.

## § 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:**

Opsigelsesvarsler er følgende, bortset fra i forbindelse med prøvetid:

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

<b>Ansættelsestid:</b>	<b>Opsigelsesvarsel:</b>
Fra 0 til 5 mdr.	= 1 md.
Fra 6 mdr. til og med 2 år og 9 mdr.	= 3 mdr.
Fra 2 år og 10 mdr. til og med 5 år og 8 mdr.	= 4 mdr.
Fra 5 år og 9 mdr. til og med 8 år og 7 mdr.	= 5 mdr.
Fra 8 år og 8 mdr. og opefter	= 6 mdr.

### *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: FOA, 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 FOA 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 FOA, 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.

**\*\*NYT\*\***

§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

**FOA-bemærkning:**

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der også gælder for en række andre personalegrupper på det kommunale område. Disse aftaler er oplyst i denne paragraf. Det er under omtalen af de enkelte aftaler anført, hvor man kan finde hele aftalen.

Selve protokollatet om generelle ansættelsesvilkår kan findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

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

#### 1. Ansættelsesbreve

##### **FOA-bemærkning:**

Hvis man er ansat i minimum 1 måned og har haft en gennemsnitlig arbejdstid på minimum 8 timer ugentligt har man krav på at få udleveret et ansættelsesbrev. Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er tale om specielt aftale arbejdstidsforhold (fx fast tjeneste i aften- og/eller natperiode). Som (amts)kommunalt ansat har man krav på et ansættelsesbrev ved ansættelsen og hvis ikke arbejdsgiver overholder dette, kan man rejse krav overfor den lokale arbejdsgiver, men aftalen giver ikke den ansatte mulighed for godtgørelse. 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. KTO-aftalen om ansættelsesbreve findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

#### 2. Lønninger

##### **FOA-bemærkning:**

Den lønaftale, der henvises til her, beskriver opbygningen af det lønsystem, som stort set alle løntrinsslønnede i det kommunale område er omfattet af. De grundlæggende elementer heri er et system med i alt 55 løntrin. Det er disse løntrin, der henvises til i de enkelte overenskomsters lønbestemmelser. I aftalen beskrives også reguleringsordningen, som medfører, at lønudviklingen på det kommunale område i overenskomstperioden er i balance med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

#### 4. Resultatløn

##### **FOA-bemærkning:**

Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads.

En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål. Hvis man ønsker flere oplysninger om resultatløn kan man tale med tillidsrepræsentanten om indgåelse og indhold i en eventuel aftale om resultatløn. Aftalen om resultatløn findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 5. Beskæftigelsesanciennitet

### **BEMÆRKNING:**

*For sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 9 gælder Aftale om lønanciennitet m.v. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet i stedet for Aftale om beskæftigelsesanciennitet.*

### **FOA-bemærkning:**

I nogle lønsystemer tillægges erfaring fra tidligere beskæftigelse betydning i form af tillæg til grundlønnen eller placering på et højere løntrin. Aftalen om beskæftigelsesanciennitet indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

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

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen om midlertidig tjeneste findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 7. 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. Aftalen om Lønberegning og lønfradrag findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 8. Åremålsansættelse

### **FOA-bemærkning:**

Rammeaftalen om åremålsansættelse findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

## 9. Opsamlingsordningen

### **FOA-bemærkning:**

Omfatter ikke medarbejdere ansat efter denne overenskomst, da der er indgået en særlig aftale om pension for de grupper aftalen ellers ville dække se § 10A & 10B. Til fortolkning af hvilke personer der er omfattet af pensionsordningen anvendes opsamlingsordningens bestemmelser. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 10. Gruppeliv

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om gruppeliv omfatter tjenestemænd og visse andre ansatte, der typisk er fyldt 18 år og som har mindst 8 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse. Retten til at blive omfattet af aftalen indtræder efter 6 måneders uafbrudt ansættelse i en kommune/amt. For at blive omfattet af gruppelivsaftalen er det endvidere en forudsætning:

- a. at der ikke indbetales bidrag til en pensionsordning, eller
- b. at der indbetales bidrag til en ikke fuldt udbygget pensionsordning, hvor det samlede bidrag er under 8,22% af den pensionsgivende løn.

Gruppelivsforsikringen bortfalder bl.a. ved fratrædelse og ved overgang til en fuldt udbygget pensionsordning, hvortil kommunen/amtet yder tilskud. Aftalen om gruppelivsforsikring findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

## 11. Tilrettelæggelse af arbejdstid

### **FOA-bemærkning:**

Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

## 12. Decentrale arbejdstidsaftaler

### **FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der lokalt kan indgå aftaler om arbejdstidstillæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de lokale arbejdstidsaftaler og bør indeholde en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 13. Deltidsarbejde

### **FOA-bemærkning:**

Formålet med rammeaftalen 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. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 14. Tidsbegrænset ansættelse

### **FOA-bemærkning:**

Formålet med rammeaftalen 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. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 15. Konvertering af ulempetillæg

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lig-

nende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Det gælder fx genetillæg, tillæg for tjeneste på lørdage/mandage, tillæg for tjeneste på søndage, aften- og nattillæg, over/merarbejde, (rådigheds-)vagtbetaling mv. 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. For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, indgår det aftalte årlige ulempetillæg i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

## 16. 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. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 17. Ferie

### **FOA-bemærkning:**

Ferieaftalen indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter indeholder regler for ansatte i kommuner og amter om ferie (planlægning, afvikling, betaling m.v.)

Fuldtidsbeskæftigede optjener 18,5 ferietime pr. måned, hvilket svarer til 6 ugers ferie pr. år (optjeningsår er fra 1. januar til 31. december og ferieåret løber fra 1. maj til 30. april). Optjening og afholdelse af ferie sker altid i forhold til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad.

Fastlæggelse af ferieafholdelsen sker som hovedregel efter drøftelse mellem den ansatte og arbejdsgiveren. 3 af ferieugerne (hovedferien) skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Med mindre andet er aftalt skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af hovedferien med 3 måneders varsel. Herudover skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af restferien (2 uger) med 1 måneds varsel til afholdelse i perioden 1. oktober – 30. april. Den sidste ferieuge afholdes eller udbetales efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Månedslønnede holder som hovedregel optjent ferie med den sædvanlige løn på ferietidspunktet. Månedslønnede får herudover hvert år omkring den 1. maj udbetalt en særlig feriegodtgørelse.

Som timelønnet har man ikke ret til at holde ferie med løn, men oppebærer i stedet for en feriegodtgørelse på 12½ pct. Ferieaftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 18. Barsel m.v.

### **FOA-bemærkning:**

Regler om graviditet og barsel indgår i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Denne aftale indeholder også regler om fravær, orlov og løn i forbindelse med adoption og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.

De gældende regler om barsel indebærer, at der før fødslen gælder en lang række særlige varsler for, hvornår der skal gives arbejdsgiveren besked om, på hvilken måde og i hvilket omfang moderen og/eller faderen ønsker at udøve sine rettigheder i henhold til gældende regler om barsel. Den ansatte skal give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal den kvindelige meddele, om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, samt hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. En moder der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

En ansat der er gravid har ret til løn under fravær til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Før fødslen har den gravide ansat ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uge til fødslen.

Efter fødslen har kvinden ret til 14 ugers orlov. Kvinden kan fortsætte orloven i yderligere 10 uger, således at hendes samlede orlov efter fødslen bliver på i alt 24 uger med sædvanlig løn.

Faderen har ret til at holde 2 ugers orlov samtidig med moderen indtil de første 14 uger efter fødslen. Derudover er der med virkning fra 1. april 1998 indført en ret til 2 ugers udvidet fædreorlov efter fødslen. Det er kun faderen, der har denne ret - den kan ikke overføres til moderen. Benytter faderen den udvidet fædreorlov fraregnes det i retten til orlov på dagpenge.

Efter de 24 ugers barsels – og forældreorlov med fuld løn har forældrene ret til yderligere 22 ugers orlov med dagpenge.

Forældrene kan også vælge at dele orloven, hvis de har lyst/mulighed for det, således at orloven i alt bliver op til 84 uger. Dog har forældrene ikke ret til dagpenge i de sidste 32 uger. Ved adoption er de forældre, der adopterer, stort set omfattet af de samme regler, som gælder under barselorlov. Kontakt derfor din tillidsrepræsentant eller lokal afdeling for yderligere spørgsmål i forbindelse med adoption.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

## 19. 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. Aftalen om tjenestefrihed uden løn findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 19. 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. Aftalen om seniorpolitik findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 20. Befordringsgodtgørelse

**FOA-bemærkning:**

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og sats for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amdsrådsforeningens forhandlingsområde. Aftalen om befodringsgodtgørelse findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

22. Kompetenceudvikling

**\*\*NYT\*\***

**BEMÆRKNING:**

*Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanter for FOA med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jfr. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).*

*Hvis tillidsrepræsentanten finder, at arbejdsgiveren ikke efterlever Aftalen om kompetenceudvikling, kan den lokale afdeling anmode om en fornyet lokal drøftelse.*

*Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved fornyet lokal drøftelse.*

**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. Der er på enkelte overenskomstområder aftalt yderligere bestemmelser om kompe-

tenceudvikling. Aftalen om kompetenceudvikling findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 23. Socialt kapitel

**\*\*NYT\*\***

**BEMÆRKNING:**

***Social- og sundhedspersonale er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 3***

**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 og jobtræning mv.) indeholder bestemmelser om 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. I henhold til protokollat 3 kan personer, som ved ansættelse i fleksjob allerede er omfattet af en pensionsordning, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, få pensionsbidrag indbetalt til den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetaling til. Aftalen om socialt kapital findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 24. 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 arbejdsplader 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. Aftalen om virksomhedsoverenskomster findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 25. Retstvistaftalen

**FOA-bemærkning:**

Retstvistaftalen mellem de (amts-)kommunale arbejdsgivere og KTO indeholder regler for behandling af uenigheder om forståelsen af indgåede aftaler. Retstvistaftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

26. 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. 29. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder 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. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

27. MED og tillidsrepræsentanter

**FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse giver 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 i relation til 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 efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

Der er udarbejdet en MED-håndbog, der findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 28. 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:

- Socialt kapitel, jf. pkt. 25
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 24

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

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 22
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 4
  - Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Aftalerne findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

**\*\*NYT\*\***

## 29. Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg

### **FOA-bemærkning:**

Formålet med aftalen om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg (MTSU aftalen) er, at samarbejdssystemerne tilpasses omstillingsprocessen frem til 1.januar 2007, hvor kommunalreformen træder i kraft. Aftalen supplerer de gældende SU/MEDregler. Aftalen regulerer samarbejdet på tværs af kommuner og på tværs af amter samt amter og H:S. Ifølge aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov skal udformningen af kommunens udligningsordning drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, inden

ordningen træder i kraft den 1. januar 2007. For kommuner, der lægges sammen, skal drøftelsen ske i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg. Desuden skal væsentlige ændringer drøftes på ny. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk). Nærmere information om kommunalreformen findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

### 30. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

#### FOA-bemærkning:

På (amts)kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## KAPITEL 3. ELEVER

### § 20. LØN- OG LØNBREGNING

#### **\*\*NYT\*\***

#### *Stk. 1*

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

	<b>Fra 01-04-2005 til 31-03-2006</b>	<b>Fra 01-04-2006</b>
Elever, som er fyldt 18 år:	<b>7.693,93 kr.</b>	<b>7.793,93 kr.</b>
Elever, som ikke er fyldt 18 år:	<b>5.527,10 kr.</b>	<b>5.627,10 kr.</b>

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

	<b>Fra 01-04-2005 til 31-03-2006</b>	<b>Fra 01-04-2006</b>
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	<b>8.193,32 kr.</b>	<b>8.293,32 kr.</b>
Elever, som er fyldt 18, 13. og flg. måned:	<b>8.557,27 kr.</b>	<b>8.657,27 kr.</b>
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	<b>6.001,09 kr.</b>	<b>6.101,09 kr.</b>
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	<b>6.424,30 kr.</b>	<b>6.524,30 kr.</b>

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

**\*\*NYT\*\***

Amtet/institutionen kan beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år, som vokselev med aflønning på løntrin **11**.

**Pr. 01-04-2005 oprykkes vokselever på løntrin 9 til løntrin 11.**

*BEMÆRKNING:*

*Lønnen for elever, som ikke er fyldt 18 år, beregnes efter reglerne i Aftale om lønforholdene for visse elever, jf. § 24, stk. 2, nr. 1*

**FOA-bemærkning:**

De aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

§ 21. SYGDOM

Elever får løn under sygdom.

§ 22. ARBEJDSTID

*Stk. 1*

Elever er omfattet af arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og FOA 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*

Elevers 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. weekend,
- 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. weekend,
- i aften- og natperioden i større omfang end en tredjedel 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. weekend,
- i aften og natperioden i større omfang end en tredjedel 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 tredjedel af pågældendes tjenestetid.

## § 23. OPSIGELSE

### *Stk. 1*

Inden for 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.

### *Stk. 2*

I det øvrige gælder § 18.

**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.

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1*

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

<b>§ 11</b>	<b>ATP</b>
§ 12, stk. 1	Lønudbetaling
§ 14	Barns 1. sygedag
§ 15	Tjenestefrihed
§ 16	Tjenestedragt
§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede <b>nr. 1, 7, 11, 12, 13, 18, 19, 20, 25, 26</b>

*BEMÆRKNINGER:*

*Elever omfattes kun af § 16 om tjenestedragt under praktiktiden.*

*Stk. 2*

Eleveforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lønforholdene for visse elever (under 18 år)
2. Aftale om decentral løn
3. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever

## KAPITEL 4. TIMELØNNEDE

### § 25. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter 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".

#### **FOA-bemærkning:**

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke "bare" udregne pensionsbidraget som f.eks. 12,6 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**\*\*NYT\*\***

### § 27A. PENSION (INDTIL DEN 31-03-2006 GÆLDER FØLGENDE:)

Amtet opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen 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 7,69% af de pensionsgivende løndele. 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 12,6% af de pensionsgivende løndele. 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 § 10A ved tidligere beskæftigelse i amter og kommuner, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

**BEMÆRKNINGER:**

*For optjening af karenperioden se § 19, punkt 10 Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.*

**FOA-bemærkning:**

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke "bare" udregne pensionsbidraget som f.eks. 12,6 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**\*\*NYT\*\***

**§ 27B. PENSION (FRA DEN 01-04-2006 GÆLDER FØLGENDE:)**

**Amtet opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen efter følgende bestemmelser:**

**1. For 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 12,6 % af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

**2. For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og 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 12,6% af de pensionsgivende løndele. 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 § 10A eller § 10B ved tidligere beskæftigelse i amter og kommuner, omfattes straks af den relevante pensionsordning.**

***BEMÆRKNINGER:***

***For optjening af karenperioden se § 19, punkt 10 Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.***

**\*\*NYT\*\***

**§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR**

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

**§ 5, stk. 2 Lokal løndannelse, udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti**

**§ 11 ATP**

**§ 13 Arbejdstid**

**§ 17 Ansættelses- og arbejdsløshedsforsikringsforhold**

§ 19 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 2, 5, 7, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 og 32

## § 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. (31-03-2000-niveau).

### *Stk. 2*

Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehelligdage 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 Funktionsnærlovens 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 § 14, 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 § 14, 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

### **\*\*NYT\*\***

#### *Stk. 1*

Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den **01-04-2005**.

### **\*\*NYT\*\***

#### *Stk. 2.*

Overenskomsten kan såvel af Amtsrådsforeningen som af FOA opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2008**. 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 26.9.2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe F. Nielsen / Thorkild Rotenberg

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Dennis Kristensen / Karen Stæhr

## PROTOKOLLAT 1. OPSKOLINGSUDDANNELSE

- a) Protokollat 1 gælder for ansatte, der efter aftale med ansættelsesmyndigheden optages og påbegynder opskolingsuddannelsen 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:

**\*\*NYT\*\***

**Fra den 01-04-2005 til den 31-03-2006 udgør grundlønnen pr. uge:**

Gruppe	Sygehjælpere m.fl. – grundløn under opskoling
0	4.433 kr.
1	4.453 kr.
2	4.468 kr.
3	4.490 kr.
4	4.504 kr.

Lønnen er ikke-pensionsgivende. **Overenskomstens parter aftaler pr. 01-04-2006 ny grundløn under opskoling.**

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

- c) I opskolingsperioden 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 overens-

komstens §§ 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 tillæggelse 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).*

**FOA-bemærkning:**

De aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

## PROTOKOLLAT 2. SEKTION OG KISTEILÆGNING

Mellem FOA 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 (sygehusets sektioner), aftales der lokalt tillæg for sektionsarbejde”.

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

**\*\*NYT\*\***

### **PROTOKOLLAT 3. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB**

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

#### ***Stk. 1***

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapital, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

#### ***Stk. 2***

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

#### ***Stk. 3***

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

## Bilag 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af nyt lønsystem pr. 01-04-1998

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som ved overgang til lokal løndannelse pr. 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*

Overgangstrinet/-tillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstrinet/-tillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

### *Stk. 4*

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

### *Stk. 5*

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 01-10-2002.

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. § 30. Under elevtiden gælder bl.a. ferieaftalens §§ 8 og 9.

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

Hvis SOSU-hjælperelevens efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper, eller ansættes ved en

anden ansættelsesmyndighed eller umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter SOSU-overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12½% feriegodtgørelse, jf. § 19, stk. 3, i ferieaftalen.

Ovenstående om ferieforholdene gælder på tilsvarende vis for SOSU-assistentlevuddannelsen på 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 § 10A eller § 10B.

Endvidere sker der indbetaling til Pen Sam Gruppen, jf. overenskomstens § 10A eller §10B.

#### *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. 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](#).*

*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. 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.

ARBEJDSTIDSAFTALE

## INDLEDNING

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har betydning i forhold til opgaveløsningen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Arbejdstidsaftalens parter finder det derfor væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen. I disse drøftelser kan der bl.a. indgå følgende elementer:

- arbejdstidsplanlægning
- planlægning af frihedsperioder (herunder fridøgn)
- anvendelse af tjenestetyper
- anvendelse af afspadsering (herunder planlægning af afspadsering, pålægning af afspadsering og aflysning af afspadsering)
- anvendelse af tilkald
- afvikling af erstatning for søgnehellidage
- vagtforhold og vagtdeltagelse/-fordeling
- anvendelse af deltidsbeskæftigede og vikarer
- afløserforhold ved sygdom, barsel og lignende

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Der er i denne aftale peget på områder, som det kan være særligt hensigtsmæssigt at optage lokale forhandlinger om.

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen og den eller de lokale repræsentanter for de faglige organisationer, der er part i denne aftale.

Det forudsættes, at parterne har sikret sig, at de lokale aftaler kan implementeres teknisk i løn- og vagtplanlægningssystemer mv.

## KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

### § 1. PERSONAFGRÆNSNING

#### *Stk. 1*

Aftalen omfatter personer omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til denne aftale, jf. dog stk. 2 og 3.

#### *Stk. 2*

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol eller er uden højeste tjenestetid omfattes ikke af bestemmelserne i §§ 3 - 8 , §§ 10-12 og §§ 16 - 20.

Ledende lægesekretærer er omfattet af reglerne om overarbejde, jf. § 12.

#### ***\*\*NYT tilrettet 27-01-2006\*\****

***Ledende lægesekretærer, der pr. 01-04-2006 eller senere indplaceres på grundlønstrin 40 (pr. 01-04-2006, grundløntrin 42) ansættes uden højeste tjenestetid og er derfor omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.***

***Ledende lægesekretærer ansat før den 01-04-2006 på grundløntrin 40 (pr. 01-04-2006, grundløntrin 42), bevarer ansættelse med højeste tjenestetid som personlig ordning, medmindre der for den enkelte lokalt aftales kompensation, for at pågældende er ansat uden højeste tjenestetid.***

De for tjenestemænd gældende regler om merarbejdsvederlag finder anvendelse for ansatte uden højeste tjenestetid.

#### ***\*\*NYT\*\****

#### *Stk. 3*

Ansatte uden højeste tjenestetid kan deltage i rådighedsvagt (jf. kapitel 5) i begrænset omfang. I sådanne situationer er disse dog omfattet af samme bestemmelser, som gælder for ansatte med højeste tjenestetid.

## KAPITEL 2. ARBEJDSTILRETTELÆGGELSE

### § 2. GÆLDENDE REGLER

Ved tilrettelæggelse af arbejdet er der ud over denne arbejdstidsaftale andre regler, som regulerer arbejdstiden, herunder:

1. Lov om arbejdsmiljø, jf. §§ 50-58 (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.
2. Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af den 23-05-2002 om hvileperioder og fridøgn mv.
3. Aftale om hviletid og fridøgn.
4. Aftale af den 15. juni 1995 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
5. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.
6. Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnes placering, varsling af overarbejde, merarbejde mv. Sådanne lokale aftaler kan fravige eller supplere bestemmelser i denne aftale.*

*Ved anvendelse af rammeaftalen kan der lokalt aftales fravigelse af bestemmelsen i aftalens § 3, stk. 2 b, således at den normale ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer i gennemsnit over en periode.*

### § 3. TJENESTETYPEN

Tjenester kan tilrettelægges som:

- Normaltjeneste, dvs. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde.
- Rådighedsvagt fra vagtværelse, hvor den ansatte opholder sig på tjenestestedet og kan tilkaldes til effektivt arbejde.
- Rådighedsvagt fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på tjenestestedet.

- Rådighedsvagt i et fuldt døgn (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde.

**BEMÆRKNINGER:**

*Rådighedsvagt kan tilrettelægges umiddelbart før eller efter en normaltjeneste, eller blot som rådighedsvagt uden forudgående eller efterfølgende normaltjeneste, jf. § 18.*

## KAPITEL 3. PLANLÆGNING AF ARBEJDSTIDEN

### **\*\*NYT\*\***

#### § 4. NORMPERIODE OG SØGNEHELLIGDAGE

##### *Stk. 1*

Normperiodens længde aftales lokalt. Normperioden kan dog ikke være kortere end 4 uger.

##### *Stk. 2*

Kan der ikke opnås enighed om normperiodens længde, er længden 14 uger.

##### *Stk. 3*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

Normtimetallet ændres ikke under afvikling af ferie.

Normtimetallet for fuldtidsansatte nedsættes med 7,4 timer pr. søgnehelligdag (en helligdag, der ikke falder på en søndag).

##### ***BEMÆRKNINGER:***

*For medarbejdere på deltid nedsættes normtimetallet forholdsmæssigt.*

*Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.*

##### *Stk. 4*

Juleaftensdag ligestilles med en søgnehelligdag fra dagtjenestens begyndelse.

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aftentjeneste eller er ansat til skiftende at arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nat-tjeneste, nedsættes timetallet i normperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.
- For ansatte, der er ansat til fast nattjeneste, reduceres arbejdstiden ikke.

**BEMÆRKNINGER:**

*"Ansæt til fast nattjeneste" betyder ansatte:*

*der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattjeneste, eller som altid efter mødeplanen arbejder i nattjeneste.*

*For telefonister ved sygehuse m.v. gælder særlige regler, jf. stk. 5.*

**Stk. 5**

For telefonister ved sygehuse m.v. er juleaftensdag en fridag.

**BEMÆRKNINGER:**

*Såfremt telefonister ved sygehuse m.v. skal arbejde på juleaftensdag, betales timeløn med tillæg på 100%.*

*Hvis tjenesten udføres i tidsrummet 17-06 ydes der tillæg i henhold til § 11, stk. 3.*

**Stk. 6**

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på juleaftensdag skal udformes.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 7**

Såfremt der planlægges tjeneste **eller fridøgn** på en søgnehelligdag ydes en anden fridag herfor i den pågældende normperiode (svarende minimum til længden af en kort fridøgnperiode), medmindre andet aftales lokalt.

**§ 5. DAGLIG ARBEJDSTID**

**Stk. 1**

Den daglige normaltjeneste kan udgøre mellem 5 og 12 timer, jf. dog stk. 2.

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltidsansatte med 30 timer eller mere samme nedre grænse som fuld-tidsansatte.

*Stk. 2*

Normaltjenesten kan udgøre mindre end 5 timer i tilslutning til fri-døgn og anden frihed, såfremt tjenesten fortrinsvis anvendes til af-spadsring.

*Stk. 3*

Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - undgås. Hvor dette ikke er muligt, f.eks. på grund af andet personales sygdom, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse og lignende, betales der for delt tjeneste 32,16 kr. (31-03-2000 niveau) pr. dag.

**\*\*NYT\*\***

***BEMÆRKNINGER:***

*Bestemmelsen finder kun anvendelse for SOSU-personale, der ikke er ansat ved sygehuse. Med virkning fra den 01-04-2006 gælder bestemmelsen også for husassistenter m.fl. og rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område).*

§ 6. MØDEPLAN

*Stk. 1*

Den ansatte skal kende tjenestens placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

*Stk. 2*

Bestemmelser om varsling af ændringer i den planlagte tjenestes placering aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed gælder bestemmelsen i stk. 3.

*Stk. 3*

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan ske efter drøftelse med medarbejderen og kun i ganske særlige tilfælde. Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden med et varsel på mindst 1 døgn.

Hvis 1-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg, beregnet pr. påbegyndt halve time, på 29,36 kr. (31-03-2000 niveau) pr. time. Ved omlagt rådighedstjeneste udgør tillægget 14,68 kr. (31-03-2000 niveau) pr. omlagt rådighedstime.

**BEMÆRKNINGER:**

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

**\*\*NYT\*\***

***En tjeneste kan omlægges inden for en 24-timers periode forud for den oprindelige planlagte vagts sluttidspunkt eller efter dens planlagte starttidspunkt.***

§ 7. FRIDØGN

*Stk. 1*

Den ansatte skal kende fridøgnes placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

*Stk. 2*

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

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

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

§ 8. PAUSER

*Stk. 1*

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

*Stk. 2*

For lægesekretærer og telefonister inkluderer arbejdstiden en ½ times daglig spisepause under forudsætning af, at den daglige beskæftigelse er over 4 timer.

*BEMÆRKNING TIL STK. 1 OG STK. 2:*

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

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

§ 9. SÆRLIGE FRIDAGE

*Stk. 1*

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

1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Personale, der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de bestemmelser, der gælder for tjeneste på søndage.

Normaltjeneste, udført i ovennævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed.

Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehelligdage.

*Stk. 2*

For telefonister ved sygehuse m.v. er nytårsaftensdag og påskelørdag fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

*BEMÆRKNINGER:*

*Såfremt telefonister ved sygehuse m.v. skal arbejde på en af de i stk. 2 nævnte fridage, betales timeløn med tillæg på 100%.*

*Hvis tjenesten udføres i tidsrummet 17-06 ydes der tillæg i henhold til § 11, stk. 3.*

**Stk. 3**

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på særlige fridage, 1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag, skal udformes.

**KAPITEL 4. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER SAMT OVER- OG MERARBEJDE**

**§ 10. BETALING ELLER AFSPADSERING**

**Stk. 1**

Honorering gives som betaling eller afspadsring.

**Stk. 2**

Afspadsring ud over det der fremgår af mødeplanen, skal varsles overfor medarbejderen med et varsel på mindst 4 døgn. Varslet skal gives i arbejdstiden.

Afspadsring gives så vidt muligt i hele dage.

Afspadsring, der skal sikre overholdelse af arbejdsmiljøreglerne kræver ingen varsling.

*Stk. 3*

Aflyses afspadsering, jf. stk. 2 med mindre end 4 døgn, honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde.

Afspadseringskontoen nedskrives som om afspadsering havde fundet sted.

*Stk. 4*

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, sker der betaling ved næste lønudbetaling.

## § 11. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

*Stk. 1*

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- betales som et tillæg af timelønnen
- afspadseres eller
- indregnes i beskæftigelsesgraden

*Stk. 2*

Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

**BEMÆRKNINGER:**

*Denne aftales bilag 2 beskriver forskellige mulige modeller for honorering i forbindelse med arbejde på særlige tidspunkter.*

*Honoreringen kan fastsættes pr. vagt/tjeneste eller som et særligt årligt tillæg pr. ansat, afspadsering eller en kombination heraf. Ud over tidspunktet for arbejdet kan der ved fastsættelse af honoreringen tages hensyn til, hvor belastet vagten er.*

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 3*

Kan der ikke opnås enighed om honorering for arbejde på særlige tidspunkter, gælder følgende honoreringer:

For effektiv tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 23.00 ydes et tillæg der udgør 28% (**Med virkning fra den 01-04-2006: 29%**) af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste i tidsrummet mellem kl. 23.00 - 06.00 ydes et tillæg der udgør 31,5% (**Med virkning fra den 01-04-2006: 32,5%**) af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 (**Med virkning fra den 01-04-2006: lørdag kl. 06**) til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 40% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste på søgnehellidage ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

Medmindre andet aftales lokalt udbetales honorering for aften/nat-tjeneste kl. 17.00 – 06.00.

Tillæggene gives pr. time og beregnes pr. påbegyndt halve time.

**\*\*NYT\*\***

**BEMÆRKNING:**

*Der er 3 muligheder i forhold til, hvordan de arbejdstidsbestemte tillæg tilgår medarbejdere:*

- **Betaling**
- **Afspadsering**
- **Indregning i beskæftigelsesgrad**

*Hvilke af ovennævnte honoreringsmuligheder der vælges, bør drøftes og skal efter anmodning drøftes på arbejdspladsen, jf. de indledende bemærkninger til arbejdstidsaftalen. Det er herved forudsat, at den lokale ledelse orienterer om påtænkte skift i honoreringsform. Særligt for så vidt angår tillæg for aften- og nattearbejde er udgangspunktet betaling, men anden honoreringsform end betaling kan anvendes, hvilket dog her forudsætter en lokal aftale herom.*

§ 12. OVERARBEJDE

*Stk. 1*

Arbejde ud over den daglige planlagte arbejdstid for fuldtidsansatte er overarbejde.

*Stk. 2*

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

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg pr. gang på 26,56 kr. (31-03-2000 niveau).

*Stk. 3*

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og betales med 50% tillæg til timelønnen eller afspadseres med tillæg af 50% (1:1,5).

*BEMÆRKNINGER:*

*Hvis der mellem to normaltjenester udføres effektiv tjeneste (overarbejde eller tilkald uden for planlagt tjeneste), og der ikke kan opnås den planlagte hviletid på 11 (8) timer, gives medarbejderen tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsering sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsering sted.*

§ 13. DELTIDSANSATTES MERARBEJDE

*Stk. 1*

Ved deltidsansattes merarbejde forstås arbejde,

- som ligger ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal ifølge vedkommendes ansættelseskontrakt, og
- som ligger inden for den gennemsnitlige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, og
- som i øvrigt ikke betragtes som overarbejde efter § 12 stk. 1 eller som tilkald uden for planlagt tjeneste efter § 14.

*Stk. 2*

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg pr. gang (dag) på 26,56 kr. (31-03-2000 niveau).

*Stk. 3*

Deltidsansattes merarbejde betales med timeløn eller afspadseres 1:1.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

*Stk. 4*

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

## § 14. TILKALD

### Stk. 1

Ved tilkald uden for planlagt tjeneste forstås tilkald, hvor den ansatte ikke har planlagt tjeneste, og som ikke er i umiddelbar forlængelse af planlagt tjeneste.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Tilkald uden for planlagt tjeneste dækker således over tilkald på fridøgn, søgnehelldage, tilkald mellem 2 døgnstjenester, andre frihedsperioder på 24 timer eller mere (arbejdsfri dage) og hele afspadseringsdage (under 4 dages varsel, jf. § 10, stk. 3).*

*Bestemmelsen om tilkald udenfor planlagt tjeneste gælder således ikke hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste, dog forudsat at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.*

### Stk. 2

Det aftales lokalt, hvordan tilkald udenfor planlagt tjeneste honoreres.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Denne aftales bilag 3 beskriver forskellige mulige modeller for honorering i forbindelse med tilkald udenfor planlagt tjeneste.*

### Stk. 3

Kan der ikke opnås enighed gælder følgende:

Tilkald udenfor planlagt tjeneste honoreres som overarbejde beregnet pr. påbegyndt halve time.

For fuldtidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn, søgnehelldage eller fridage af mindst 24 timers varighed altid for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

For deltidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn og søgnehelldage for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.



**\*\*NYT\*\***

## § 15. INDDRAGELSE AF FRIDØGN

### Stk. 1

Sker der inddragelse af en fridøgnperiode, erstattes det mistede fridøgn af en anden frihedsperiode.

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

### Stk. 2

For fridøgnperioder, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 289,65 kr. (31-03-2000 niveau). Dette gælder dog ikke afløsningspersonale.

## § 16. FRIVILLIGT EKSTRA ARBEJDE

### Stk. 1

Honorering af frivilligt ekstra arbejde aftales lokalt.

### Stk. 2

Kan der ikke opnås enighed om honoreringen for frivilligt ekstra arbejde, gælder følgende honoreringer:

Timeløn (31-03-2000 niveau)	Kr.
Hverdage, dag	164,58
Hverdage, aften, nat	213,57
Weekend, dag	230,22
Weekend aften, nat	279,22
Søgnehelligdage	328,69

For lægesekretærer gælder følgende honorering:

Timeløn (31-03-2000 niveau)	Kr.
Hverdage, dag	185,51
Hverdage, aften, nat	241,16
Weekend, dag	259,71

Weekend aften, nat	315,37
Søgnehelligdage	371,02

Der ydes ikke samtidig honorering for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 11.

**BEMÆRKNINGER:**

*Ved frivilligt ekstra arbejde forstås arbejde, der bl.a. ikke kan udføres inden for rammerne af gældende overenskomster og aftaler, herunder reglerne om overarbejde. Frivilligt ekstra arbejde vil typisk finde sted hvor, der er tale om aktiviteter, der er planlagte (og ikke akutte) og aktiviteter der er tids- og opgavemæssigt afgrænsede, f.eks. med henblik på at nedbringe ventelister.*

*Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan endvidere finde anvendelse hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og opgaver, f.eks. ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vaker, ferieafvikling m.m. I disse situationer er der således mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at tilvejebringe ekstra arbejdskraft gennem vikarbureauer eller lignende.*

*Sædvanligt overarbejde og merarbejde kan finde sted som hidtil, eksempelvis i situationer hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt at færdigbehandle patienter, hvor kollegaer er fraværende på grund af sygdom, ferie eller barns sygdom eller lignende.*

## KAPITEL 5. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD (BORTSET FRA TELEFONISTER VED SYGEHUSE M.V.)

### § 17. RÅDIGHEDSVAGT OG TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT

Det aftales lokalt hvordan rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt honoreres.

### § 18. RÅDIGHEDSVAGT

#### Stk. 1

Kan der ikke opnås enighed om honorering for rådighedsvagt gælder følgende honoreringer:

- Rådighedsvagt fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 3/4 time for hver times rådighedsvagt.
- Rådighedsvagt fra bolig indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1/3 time for hver times rådighedsvagt.
- Døgnvagter fra bolig honoreres med 14 timer.
- Døgnvagter fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

*Stk. 2*

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et søndags-/søgneheligdagsdøgn, ydes den i § 11 nævnte honorering for arbejde på søn- og søgnehellidage for mindst 8 timers normaltjeneste.

*Stk. 3*

Hvis en rådighedsvagt ikke afvikles i umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste, skal den være mellem 5 og 12 timers varighed og som minimum omregnes til en værdi af 7,4 time.

**\*\*NYT\*\***

***BEMÆRKNING:***

***Det kan lokalt aftales, at værdien af en rådighedsvagt er mindre end 7,4 time, jf. § 17.***

*Stk. 4*

Ved tilkald til institutionen i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

***BEMÆRKNINGER:***

*I forbindelse med rådighedstjeneste fra bolig vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.*

*Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagth-*

*vende personale til at anvende en hurtigere transportform (f.eks. godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi eller lignende).*

*Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.*

## § 19. TILKALD UNDER RÅDIGHEDSVAGT

### *Stk. 1*

Kan der ikke opnås enighed om honorering ved tilkald gælder følgende honoreringer:

### *Stk. 2*

Effektivt arbejde under en rådighedsvagt honoreres med *i alt* 1,5 times løn/afspadsering pr. effektiv time. I den tid hvor der udføres effektivt arbejde, modregnes der i honoreringen for rådighedsvagten (henholdsvis 1/3 time for hver time fra bolig og 3/4 time for hver time fra vagtværelse).

### *Stk. 3*

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedsvagt opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

### *Stk. 4*

De første 8 timers tilkald til effektiv tjeneste under en døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (14 henholdsvis 20 timer). Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de timetal, der er anført i § 18, stk. 1.

### *Stk. 5*

Ved tilkald skal den ansatte møde omgående.

## § 20. EKSTRA RÅDIGHEDSVAGT

Pålægges en ansat ekstra rådighedsvagt, det vil sige en rådighedsvagt der ikke er indeholdt i tjenesteplanen, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde.

### ***BEMÆRKNINGER:***

*Ekstra rådighedsvagt afvikles under iagttagelse af bestemmelserne i § 7 om ugentligt frihed.*

## KAPITEL 6. TIMELØNNEDE

### § 21. ARBEJDSTID MV.

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

#### Kapitel 1 og 2

§ 4, stk. 3	Ugentlig arbejdstid
§ 5	Daglig arbejdstid
§ 8	Pauser
§ 9	Særlige fridage
§ 11	Honorering
§ 12	Overarbejde
§ 16	Frivilligt ekstra arbejde
Kapitel 5	Rådighedsvagt og tilkald
§ 24, stk. 1	Beregning af timelønnen

For timelønnede finder honorering sted i form af betaling for arbejde på særlige tidspunkter (§ 11), overarbejde (§ 12) samt for rådighedsvagter.

### § 22. FRIDØGN OG SØGNEHELLIGDAGSHONORERING

#### *Stk. 1*

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

#### *Stk. 2*

A) Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

B) Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 1), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling for arbejde på søn- og helligdage (50%) efter § 11, stk. 3.

## § 23. ANNULLERING AF AFTALT TJENESTE

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

## KAPITEL 7. ØVRIGE BESTEMMELSER

### § 24. BEREGNING AF TIMELØNNEN

Beregning af timelønnen tager udgangspunkt i den samlede faste årsløn herunder (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn, garantiløn og resultatløn) eksklusiv pensionsbidrag. Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen, for en fuldtidsansat.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere m.fl. er grundløn erstattet af anciennitetsbestemte løntrin.*

#### **\*\*NYT\*\***

### § 25. PATIENTLEDSAGELSE, **UDRYKNING M.V.**

#### *Stk. 1*

Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden.

Strækker rejsetiden sig udover den normale daglige arbejdstid for en fuldtidsansat, honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

#### *Stk. 2*

I forbindelse med patientledsagelse ydes der time- og dagpenge i henhold til statens regler (tjenesterejseaftalen). I stedet for statens regler kan der lokalt aftales anvendelse af de i amtet gældende regler.

#### *Stk. 3*

For ikke tjenestemandsansat personale er det endvidere aftalt, at i de tilfælde, hvor den ansatte tjenstligt deltager i ambulancetransporter (bil, fly eller helikopter), tegnes der rejseforsikring, som giver en dækning på 1 mio. kr. ved død eller ulykke.

**Stk. 4**

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

Bestemmelsen gælder kun for personale omfattet af overenskomsten for social- og sundhedspersonale.

## § 26. FERIE- OG HØJSKOLEOPHOLD MV.

I tilfælde hvor ansatte frivilligt medvirker ved ledsagelsen af patienter i forbindelse med deltagelse i ferie- og højskoleophold mv. aftales honorering lokalt.

Kan der ikke opnås enighed om honoreringen afvikles forholdene – herunder ydelse af vederlag – efter bestemmelser, der er gældende for personale, der inden for døgninstitutionsområdet deltager i børns ophold på feriekolonier.

## § 27. MANUEL VENTILATION

### *Stk. 1*

Der aftales lokalt, hvordan der honoreres i forbindelse med manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter samt i tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medfører ulemper for personalet.

### **\*\*NYT\*\***

### *Stk. 2*

Kan der ikke opnås enighed efter stk. 1 gælder følgende:

Ved medvirken ved manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter samt i tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medfører ulemper for personalet, **honoreres hver times tjeneste som 1 1/4 time. Honoreringen beregnes pr. påbegyndt halve time.**

### *BEMÆRKNINGER:*

*Bestemmelsen gælder kun for social- og sundhedspersonale.*

*Ved vurderingen af om arbejdet har medført ulemper for personalet kræves det, at personalet har opholdt sig i rummet mindst 1 time.*

*Såfremt det ikke er muligt at kompensere for arbejdet ved at forkorte arbejdstiden den pågældende dag, gives compensation i form af afspadsering eller betaling, jf. § 10.*

§ 28. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Aftalen træder, hvor intet andet er nævnt, i kraft den **01-04-2005**.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2008**. Opsigelsen skal ske skriftligt. Hver af parterne kan opsiges aftalen selvstændigt.

*Stk. 3.*

Indtil der indgås en ny aftale, sker regulering af de i aftalen nævnte særlige ydelser på grundlag af det på aftalens sidste gyldighedsdag gældende regulativ om tjenestemandslønninger mv.

København, den 22-12-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:  
Signe Friberg Nielsen  
/ Thorkild Rotenberg

For FOA – FAG OG ARBEJDE:  
Dennis Kristensen  
/ Karen Stæhr

For HK/KOMMUNAL:  
Kim Simonsen

For DANSK LÆGESEKRETÆRFORENING/HK  
Vibeke Schrøder  
/ Ole Gregersen

## BILAG 1. GRUPPER OMFATTET AF AFTALEN

- Social- og sundhedspersonale
- Neurofysiologiassistenter
- Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem
- Portører
- Ledende servicepersonale
- Servicemedarbejder/-assistenter ved sygehuse
- Serviceassistenter som har gennemgået erhvervsuddannelsen.
- Lægeseekretærer og telefonister på sygehuse mv.

### **\*\*NYT\*\***

- **Med virkning fra den 01-04-2006 omfatter aftalen oldfrueassistenter, dog bortset fra kapitel 5 om rådighedsvagt og tilkald.**

### **\*\*NYT\*\***

- **Med virkning fra den 01-04-2006 omfatter aftalen husassistenter m.fl. og rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgn-dækkede område), dog bortset fra bestemmelsen om betalt spisepause (§ 8).**

## BILAG 2. MODELLER FOR HONORERING FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter (aften/nat/weekend)

En norm for antal vagter i f.eks. natperioden over et kvartal, fastsættes til x vagter. Disse udløser sædvanlig honorering (lokal aftalt udgangshonorering eller tilbagefaldsreglen i denne aftale).

For ansatte, der melder sig til at påtage sig vagter i natperioden herudover:

- a) forhøjes honoreringen til y % efter x vagter
- b) ydes et årligt tillæg på xx kr., der dækker op til yy vagter i natperioden til sædvanlig takst

Tilsvarende model kan anvendes for så vidt angår arbejde i aftenperioden og i weekender.

### BILAG 3. MODELLER FOR HONORERING AF TILKALD UDEN FOR PLANLAGT TJENESTE

#### Tilkald uden for planlagte fridage

En norm for antal (x) tilkald/vagter på planlagte fridage den ansatte skal "tåle" over et kvartal fastsættes lokalt, og udløser sædvanlig honorering (lokal aftalt udgangshonorering eller tilbagefaldsreglen i denne aftale). For ansatte, der melder sig som interesserede i herudover at påtage sig ekstra tilkald på planlagte fridage (inddragne fridøgn mv.):

- a) forhøjes honoreringen pr. vagt til y % efter x tilkald
- b) ydes et årligt tillæg på xx kr., der dækker op til yy ekstravagter i kvartalet til sædvanlig takst

En aftale kunne ligeledes dække tilkald udenfor planlagt tjeneste til andre end den ansattes egen afdeling, med mulighed for særlig honorering herfor.