

## **Overenskomst for social- og sundhedspersonale samt Arbejdstidsaftale**

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

FOA - Fag og Arbejde

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 **O.05** 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.

Med venlig hilsen  
FOA – Fag og Arbejde,  
Forhandlingssektionen,  
Stauings Plads 1-3,  
1790 København V.

## Indholdsfortegnelse

<b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>	<b>6</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	6
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	6
<b>Kapitel 2. Månedslønnede .....</b>	<b>7</b>
§ 3. 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.....	7
§ 4. Grundløn.....	9
§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2005 og 1. april 2006.....	10
§ 5. Funktionsløn.....	10
§ 6. Kvalifikationsløn.....	13
§ 6A. Indplacering pr. 1. april 2005 og 1. april 2006.....	15
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin.....	15
§ 8. Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.	16
§ 9. Funktionærlov.....	20
§ 10 A. Pension (gælder til og med 31. marts 2006).....	20
§ 10 B. Pension (gælder fra 1. april 2006).....	23
§ 11. ATP.....	24
§ 12. Arbejdstid.....	24
§ 13. Barns 1. sygedag.....	25
§ 14. Tjenestefrihed.....	25
§ 15. Udgifter ved tjenesterejser.....	26
§ 16. Tjenestedragt.....	26
§ 17. Telefon.....	26
§ 18. Transport.....	27
§ 19. A-kassemedlemsskab.....	27
§ 20. Opsigelse.....	27
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede.....	29
<b>Kapitel 3. Timelønnede .....</b>	<b>37</b>
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	37
§ 23 A. Pension (gælder til og med 31. marts 2006).....	38
§ 23 B. Pension (gælder fra 1. april 2006).....	38
§ 24. Opsigelse.....	39
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår.....	39
<b>Kapitel 4. Elever.....</b>	<b>40</b>
§ 26. Løn og lønberegning.....	40
§ 27. Sygdom.....	41
§ 28. Arbejdstid.....	41
§ 29. Opsigelse.....	42
§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår.....	42
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten .....</b>	<b>43</b>

§ 31. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	43
<b>Protokollat 1 – Opskolingsuddannelse.....</b>	<b>45</b>
<b>Protokollat 2 - Istandgørelse af en død .....</b>	<b>47</b>
<b>Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>	<b>49</b>
<b>Bilag 1 – Uddannelser og stillingskategorier .....</b>	<b>51</b>
<b>Bilag 2 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn...53</b>	
<b>Bilag 3 - Retningslinier i forbindelse med SOSU-elevs ferie .....</b>	<b>55</b>
<b>Arbejdstidsaftale .....</b>	<b>56</b>
<b>Indledende bemærkninger .....</b>	<b>57</b>
<b>Kapitel 1. Afgrænsning .....</b>	<b>57</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen.....	57
<b>Kapitel 2. Arbejdsplanlægning .....</b>	<b>57</b>
§ 2. Tjenestetyper.....	57
§ 3. Mødeplan.....	58
§ 4. Arbejdets placering.....	59
§ 5. Særlige fridage .....	60
<b>Kapitel 3. Ændring af mødeplan .....</b>	<b>61</b>
§ 6. Ændring af mødeplan .....	61
§ 7. Omlagt tjeneste.....	61
§ 8. Afspadsering .....	61
§ 9. Inddragelse af fridøgn.....	62
§ 10. Inddragelse af sønehelligdagsfrihed.....	62
§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte .....	63
§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte.....	64
<b>Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser .....</b>	<b>65</b>
§ 13. Arbejdstidsbestemte ydelser .....	65
<b>Kapitel 5. Rådighedstjeneste .....</b>	<b>66</b>
§ 14. Rådighedstjeneste fra bolig.....	66
<b>Kapitel 6. Øvrige bestemmelser .....</b>	<b>67</b>
§ 15. Hviletid og fridøgn.....	67
§ 16. Beregning af timeløn.....	67
§ 17. Frivilligt ekstra arbejde .....	67
§ 18. Udrykning og patientledsagelse.....	67
§ 19. Manuel ventilation.....	68
§ 20. Ferie og højskoleophold mv. ....	68
§ 21. Timelønnede .....	68
<b>Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen.....</b>	<b>69</b>

§ 22. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen..... 69

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter personer, der er uddannet og ansat som:

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

Overenskomsten omfatter desuden

8. elever og
9. social og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse og som er ansat i
  1. kommuner i KL's forhandlingsområde,
  2. Københavns Kommune eller
  3. Frederiksberg Kommune.

#### Bemærkning

Uddybning af de ovennævnte stillingskategorier kan ses i bilag 1 til overenskomsten.

#### FOA-bemærkning:

Overenskomsten gælder også for en række 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. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.

#### Stk. 1.

Social- og sundhedspersonale, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
  2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med *månedsløn*, jf. kapitel 2.

#### Bemærkning

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2004 til og med 1. december 2004 eller ansættelse fra 16. januar 2005 til og med 16. februar 2005.

*Stk. 2*

Social- og sundhedspersonale, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med *timeløn*, jf. kapitel 3.

**Bemærkning:**

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2004 til og med 30. november 2004 eller ansættelse fra 16. januar 2005 til og med 15. februar 2005.

*Stk. 3*

Elever aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

**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.

## **Kapitel 2. Månedslønnede**

### **§ 3. 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 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 21, nr. 4.

*Stk. 2*

**[O.05]** 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 er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og inte-

resetvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.02.

Aftalen om udmøntningsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

**[O.05]**

**FOA-bemærkning:**

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

*Stk. 3*

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

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

**FOA-bemærkning:**

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

$$\text{Månedsløn} \times \frac{\text{ugentlig arbejdstid}}{37} = \text{månedsløn på deltid}$$

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. Indgås sådan en aftale bør ansættelsesgraden justeres tilsvarende. Tilfældigt forekommende, pålagt merarbejde medfører ikke ændring af ansættelsesgraden.

*Stk. 4*

Lønnen udbetales månedvis bagud.

**FOA-bemærkning:**

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

*Stk. 5*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte 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)

## § 4. Grundløn

### Stk. 1

Grundlønnen for social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere og social- og sundhedshjælpere dækker de funktioner, som den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet.

Grundlønnen for ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere på plejehjem 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.

### Bemærkning:

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

### 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.

De centrale parter er enige om i overenskomstperioden at søge etableret et personalepolitisk projekt med det formål at afdække brugen af ikke-uddannede i kommunerne og i den forbindelse komme med ideer til, hvorledes der kan ske en uddannelse (opskoling) af disse medarbejdere inden for faget.

### Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	[O.05]Løntrin 1. april 2005 til 31. marts 2006	[O.05]Løntrin 1. april 2006
Social- og sundhedshjælper	13 + særligt tillæg på 1.100 kr. årlig (31/3 2000-niveau)	15
Social- og sundhedsassistent	17	18
Plejehjemsassistent	17	18
Plejer	17	18[O.05]
Ledende beskæftigelsesvejledere	25	25
Afdelingsleder på plejehjem	29	29
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	11[O.05]	11

### Bemærkning:

Social- og sundhedsassistenter, der ansættes i stillinger, som tidligere var besat med ledende beskæftigelsesvejledere, og som fortsat ønskes opretholdt, omfat-

tes af grundlønnen for disse.

**FOA-bemærkning:**

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

**§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2005 og 1. april 2006**

*Stk. 1*

[O.05] For social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse sker grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2005 således, at der for ansatte, som pr. 31. marts 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. [O.05]

*Stk. 2*

[O.05] For ansatte, der har en grundløn højere end løntrin 9, sker grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 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. [O.05]

*Stk. 3*

[O.05] Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2006 sker for alle 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. [O.05]

**FOA-bemærkning vedr. stk. 1-3:**

Ved ”centralt aftalt” forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og KL m.fl. 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.

**§ 5. 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.

*Stk. 2*

1. Social- og sundhedspersonale, som er pålagt funktion som gruppeleder i integrerede ordninger inden for KL's forhandlingsområde, ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).
2. Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der er pålagt funktion som
  - a) ansvarshavende i aften- og nat tjeneste ved plejehjem eller i integrerede ordninger eller
  - b) 1. assistent ved plejehjemydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).
3. Plejere og social- og sundhedsassistenter, der inden for KLs forhandlingsområde ansættes ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede, og som er beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til disse personer, ydes et tillæg på 8.400 kr. (31/3 2000-niveau).
4. Til plejere og social- og sundhedsassistenter inden for KL's forhandlingsområde kan kommunen beslutte at yde et rådighedstillæg på 12.000 kr. (31/3 2000-niveau), når den ansatte er ansat ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede, jf. § 5, stk. 2, nr. 3. Rådighedstillægget ydes i stedet for takstmæssig betaling mv. af tilfældigt forekommende overarbejde, honorering af aften-/natarbejde, betaling for rådighedsvagt samt delt tjeneste.
5. Til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som demenskoordinator, aftales der lokalt funktionsløn herfor.
6. Til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som praktikvejleder, aftales der lokalt funktionsløn herfor.
7. **[O.05]** Med virkning fra 1. april 2006 ydes til alle faste aften- og nattevagter et funktionstillæg. Funktionstillægget udgør årligt:
  - a) 4.800 kr. (31/3 2000-niveau) for social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere.
  - b) 5.600 kr. (31/3 2000-niveau) for social- og sundhedshjælpere.
  - c) 6.000 kr. (31/3 2000-niveau) for ikke-uddannede.Tillægget ydes ikke til afdelingsledere og ledende beskæftigelsesvejledere. **[O.05]**

**Bemærkning til pkt. 2:**

Begrebet plejehjem dækker både traditionelle plejehjem og "moderne" plejehjem. Parterne er enige om, at der ikke med denne bemærkning er tilsigtet en udvidelse af det hidtidige begreb "plejehjem".

**Bemærkning til pkt. 6:**

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

**Bemærkning til pkt. 7:**

Alt social- og sundhedspersonale, der opfylder betingelserne i stk. 3, er omfattet, dog ikke afdelingsledere og ledende beskæftigelsesvejledere. **[O.05]**

**FOA-bemærkning:**

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

Formuleringen i pkt. 5 og 6 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.

Tillægget i pkt. 7 gælder for alle ansatte – inkl. nyansatte. Tillægget erstatter de lokalt aftalte genopretningsstillæg for aften- og nat tjeneste der blev indgået efter OK 02

Et lignende tillæg gives til plejehjemsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, 1. assistenter, aften/natassistenter og til hjemmehjælpere, jf. § 8, stk. 9.

*Stk. 3*

[O.05] Tillæg efter stk. 2, nr. 7 gives til alle faste aften- og nattevagter, dvs ansatte:

- a) der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til aften-/nattevagt,
- b) der efter mødeplanen altid arbejder i aften-/nattevagt, eller
- c) der fortrinsvis arbejder i aften-/nattevagt.

Såfremt der lokalt opstår uenighed omkring afgrænsningen ”faste aften- og nattevagter” behandles sagen efter tilsvarende principper som interesselister vedrørende lokal løndannelse.

**FOA-bemærkning:**

Fortrinsvis betyder at den største del af ens arbejdstid skal være i aften-/nattevagt. En stilling hvor f.eks. 19 timer er i aften-/nattevagt og 18 i dagvagt vil således være omfattet.

*Stk. 4*

Tillæg efter stk. 2, nr. 7 erstatter de lokale aftaler, der blev indgået som følge af, at nogle medarbejdere i aften- og nattevagt gik ned i løn eller ikke havde den forventede lønfremgang i forbindelse med ikrafttræden af arbejdstidsaftalen for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. pr. 1. april 2003.

Disse lokale aftaler ophører/bortfalder pr. 1. april 2006. Dette gælder, uanset om dette fremgår af de lokale aftaler eller ej, og uanset om der er taget forbehold herfor.

De lokalt indgåede aftaler, der efter deres ordlyd bortfaldt pr. 1. april 2005, forlænges indtil 1. april 2006.

Hvis der lokalt er indgået aftaler, som efter deres ordlyd ikke bortfalder, og som ud fra en samlet vurdering stiller en allerede ansat bedre end nærværende aftale, skal der lokalt optages forhandling om håndtering heraf.

Hvis der lokalt opstår uenighed omkring ovenstående (lokale aftaler, som efter deres ordlyd ikke bortfalder, og som ud fra en samlet vurdering stiller en allerede ansat bedre end nærværende aftale) behandles sagen efter tilsvarende principper som interesselister vedrørende lokal løndannelse.

**FOA-bemærkning:**

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

*Stk. 5*

Social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og 1. assistenter ved plejehjem, der midlertidigt pålægges funktion som ansvarshavende i aften- og natperioden ved plejehjem eller i integrerede ordninger, får udbetalt et vederlag, som beregnes efter § 5, stk. 2, nr. 2 fra den 1. dag.

Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der midlertidigt pålægges funktion som afdelingsleder på plejehjem, jf. § 4, stk. 2, får udbetalt et vederlag fra den 1. dag. Vederlaget beregnes efter reglerne i aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling, jf. § 21, nr. 7.

Social- og sundhedspersonale, der midlertidigt pålægges funktion som gruppeleder, får udbetalt et vederlag, som beregnes efter § 5, stk. 1, nr. 1 fra den 1. dag.

*Stk. 6*

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

**Bemærkning:**

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. § 21, nr. 17 (konvertering af ulempetillæg).

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se bilag 2.

**FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tillidsrepræsentant/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.

## **§ 6. Kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

1. Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres **[O.05]** på løntrin 18 (pr. 1. april 2006 løntrin 19) **[O.05]**. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte **[O.05]** på løntrin 23 (pr. 1. april 2006 løntrin 24) **[O.05]**.
2. Plejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres **[O.05]** på løntrin 18 (pr. 1. april 2006 løntrin 19) **[O.05]**. Efter 14 års

sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte [O.05] på løntrin 23 (pr. 1. april 2006 løntrin 24) [O.05].

3. Social- og sundhedshjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres [O.05] på løntrin 14 + 1.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau) (pr. 1. april 2006 løntrin 16) [O.05]. Efter 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte [O.05] på løntrin 20 + 1.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau) (pr. 1. april 2006 løntrin 22) [O.05].

#### **FOA-bemærkning:**

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

#### *Stk. 3*

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før 1. april 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 1. april 2000, får medregnet ansættelsestiden som hjemmehjælper, sygehjælper, plejer, plejehjemsassistent i den sammenlagte beskæftigelse som social- og sundhedshjælper eller 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 på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

#### **Bemærkning**

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se bilag 2.

#### **FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tillidsrepræsentant/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.

## § 6A. Indplacering pr. 1. april 2005 og 1. april 2006

### [O.05] *Stk. 1*

Oprykningen pr. 1. april 2005 sker således, at alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

### *Stk. 2*

Oprykningen pr. 1. april 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. [O.05]

### **FOA-bemærkning vedr. stk. 1 og 2:**

Ved ”centralt aftalt” forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og KL m.fl. 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 lønaftale, 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.

## § 7. Personlig løngaranti og overgangstrin

### *Stk. 1*

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tilæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

### **Bemærkning:**

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

### **FOA-bemærkning:**

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

for hjælp til forhandling af aftale.

*Stk. 2*

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som var ansat den 31. marts 1998, og som ved overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 ikke opnåede en lønfremgang i henhold til reglerne om grundløn og erfaringsbaseret kvalifikationsløn, og som blev tillagt et ekstra løntrin som en personlig overgangsordning, bevarer dette overgangstrin så længe de pågældende ansatte er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

**FOA-bemærkning:**

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

**Bemærkning:**

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende, jf. § 3, stk. 3.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

**Bemærkning:**

Bestemmelsen angår bl.a. en række særskilt klassificerede stillinger, som ikke tidligere var omfattet af overenskomsten mellem FOA – Fag og Arbejde og KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, og hvis klassificering har været aftalt særskilt.

*Stk. 5*

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før 1. april 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 kommunen.

**§ 8. Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.**

*Stk. 1*

Hjemmehjælper, der ikke er omfattet af de personlige ordninger i stk. 5, samt syge-

hjælpere og beskæftigelsesvejledere, aflønnes efter følgende lønforløb:

1. *Hjemmehjælpere*

[O.05]Pr 1. april 2005 oprykkes til:	11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19 og 20
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20 og 21 [O.05]

Alle løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på [O.05] løntrin 20. (Pr. 1. april 2006 løntrin 21). [O.05] ydes et pensionsgivende tillæg på 2.900 kr. årligt i grundbeløb (31/3 2000-niveau).

2. *Sygehjælper*

[O.05]Pr 1. april 2005 oprykkes til:	12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21 og 22
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 [O.05]

[O.05]Pr. 1. april 2005 er løntrin 17 1-årigt. Pr. 1. april 2006 er løntrin 18 1-årigt.

[O.05]Øvrige løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på [O.05] løntrin 22. (Pr. 1. april 2006 løntrin 23) [O.05] ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau).

3. *Beskæftigelsesvejledere*

[O.05]Pr 1. april 2005 oprykkes til:	12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21 og 22
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22 og 23 [O.05].

[O.05]Pr. 1. april 2005 er løntrin 17 1-årigt. Pr. 1. april 2006 er løntrin 18 1-årigt.

[O.05]Øvrige løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på [O.05] løntrin 22. (Pr. 1. april 2006 løntrin 23) [O.05] ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau).

4. *For ansatte, nævnt i denne bestemmelse nr. 1-3, foretages et fradrag på 2 år i den erhvervede lønanciennitet pr. 31. marts 1998.*

*Stk. 2*

Social- og sundhedspersonale omfattet af stk. 1 er principielt omfattet af lokal løndannelse. Dette indebærer, at der lokalt kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 5 og kvalifikationsløn efter § 6. Der skal dog ydes funktionsløn efter § 5, stk. 2, nr. 1, når de pålægges funktion som gruppeleder. Endvidere skal der ydes funktionsløn - lokalt aftalt - når de pålægges en egentlig praktikvejlederfunktion eller funktion som demenskoordinator, jf. § 5, stk. 2, nr. 5 og 6.

*Stk. 3*

*Beskæftigelsesvejledere, der udelukkende er beskæftiget i opsøgende arbejde.*

[O.05]Pr 1. april 2005 oprykkes til:	11, 12, 13 og 14
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	12, 13, 14 og 15 [O.05]

[O.05] Pr. 1. april 2005 er løntrin 11 4 årigt. (Pr. 1. april 2006 er løntrin 12 4-årigt). Alle øvrige løntrin er 2-årige. [O.05]

**Bemærkning:**

Bestemmelsen omfatter ansatte, der ikke har gennemgået en af de i bilag 1 nævnte uddannelser.

*Stk. 4*

1. *Plejhjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter*, der pr. 31. marts 1998 var ansat som 1. assistent ved plejehjem eller aften/natassistent aflønnes efter løntrinene:

a) 1. assistent:

[O.05] Pr 1. april 2005 oprykkes til:	20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26.
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	21, 22, 23, 24, 25, 26 og 27. [O.05]

b) aften-/natassistent:

1. indtil 59 pladser:

[O.05] Pr 1. april 2005 oprykkes til:	19, 20, 21, 22, 23, 24 og 25
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26. [O.05]

2. 60-79 pladser:

[O.05] Pr 1. april 2005 oprykkes til:	22, 23, 24, 25 og 26
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	23, 24, 25, 26 og 27. [O.05]

3. 80 pladser og derover:

[O.05] Pr 1. april 2005 oprykkes til:	25, 26, 27, 28 og 29
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	26, 27, 28, 29 og 30. [O.05]

Alle løntrin er 2-årige.

2. *Plejere*, der den 31. marts 1998 var ansat som plejeassistenter.

[O.05] Pr 1. april 2005 oprykkes til:	22, 23, 24, 25 og 26
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	23, 24, 25, 26 og 27 [O.05]

Alle løntrin er 2 årige.

3. *Plejere og social- og sundhedsassistenter*, der inden for KLs forhandlingsområde pr. 31. marts 1998 var ansat ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede, og som er beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til personer med fysiske og psykiske handicaps.

[O.05] Pr 1. april 2005 oprykkes til:	22, 23, 24, 25 og 26
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	23, 24, 25, 26 og 27 [O.05]

Alle løntrin er 2-årige.

4. *Ansatte, nævnt i denne bestemmelse nr. 1-3*, bevarer de personlige ordninger, så længe de pågældende ansatte er ansat i samme stilling eller indtil der lokalt indgås aftale om

overgang til ny løndannelse efter §§ 4-6.

**Bemærkning til pkt. 1:**

Begrebet plejehjem dækker både traditionelle plejehjem og "moderne" plejehjem. Parterne er enige om, at der ikke med denne bemærkning er tilsigtet en udvidelse af det hidtidige begreb "plejehjem".

*Stk. 5*

*Hjemmehjælpere*

- a) Hjemmehjælpere ansat senest den 30. april 1990 (i Københavns Kommune senest den 31. januar 1991):

[O.05]Pr 1. april 2005 oprykkes til:	11, 12, 13, 14, 16, 17 og 18.
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	12, 13, 14, 15, 17, 18 og 19 [O.05]

[O.05]Pr. 1. april 2005 er løntrin 11 4 årigt. (Pr. 1. april 2006 er løntrin 12 4-årigt). Alle øvrige løntrin er 2-årige. [O.05]

- b) Hjemmehjælpere ansat efter den 30. april 1990 (i Københavns Kommune efter 31. januar 1991), men inden udsendelsen af 1991-overenskomsten:

[O.05]Pr 1. april 2005 oprykkes til:	11, 12, 13, 14 og 16
Pr 1. april 2006 oprykkes til:	12, 13, 14, 15 og 17 [O.05]

[O.05]Pr. 1. april 2005 er løntrin 11 4 årigt. (Pr. 1. april 2006 er løntrin 12 4-årigt). Alle øvrige løntrin er 2-årige. [O.05]

Ansatte, nævnt i denne bestemmelse, bevarer de nævnte lønforhold som en personlig ordning, så længe de pågældende ansatte er ansat i samme stilling.

*Stk. 6*

[O.05]Indplacering i de nye lønforløb sker med uændret lønanciennitet. [O.05]

*Stk. 7*

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

Husassistenter, som ansættes som hjemmehjælper ligestilles med de øvrige hjemmehjælpere i relation til lønanciennitetsaftalen. Det forudsættes, at der er tale om umiddelbar overgang mellem stillingerne.

Fremgår det ikke af den seneste lønseddel, 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*

§ 3, stk. 3-5 gælder.

*Stk. 9*

**[O.05]** Med virkning fra 1. april 2006 ydes til alle faste aften- og nattevagter et funktionstillæg. Funktionstillægget udgør årligt:

- a) 4.800 kr. (31/3 2000-niveau) for plejeassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, 1. assistenter, aften/natassistenter.
- b) 5.600 kr. (31/3 2000-niveau) for hjemmehjælpere.

I øvrigt gælder §5, stk. 3 og 4

**Bemærkning:**

Alt social- og sundhedspersonale, der opfylder betingelserne i §5 stk. 3, er omfattet, dog ikke afdelingsledere og ledende beskæftigelsesvejledere. **[O.05]**

**FOA-bemærkning:**

Ansatte efter stillingskategorierne i § 8 fortsætter deres lønforløb efter det ”gamle” anciennitetsbaserede lønsystem. Som det fremgår, kan der som supplement hertil aftales lokal løn (funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn).

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

Tillægget i § 8, stk. 9 erstatter de lokalt aftalte genopretningstillæg for aften- og nattjeneste indgået efter OK 02 og gælder for alle ansatte – inkl. nyansatte. Et lignende tillæg gives til social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, social- og sundhedsjælpere og til ikke-uddannede, jf. § 5, stk. 2 nr. 7.

## **§ 9. Funktionærlov**

For social- og sundhedspersonale gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20. Opsigelse og § 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

**Bemærkning:**

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 § 20 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).

## **§ 10 A. Pension (gælder til og med 31. marts 2006)**

*Stk. 1*

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for social- og sundhedspersonale.

sonale, som

- a) er fyldt 21 år og
- b) har mindst 1 år sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

*Stk. 2*

Følgende pensionsordninger anvendes, når den ansatte opfylder betingelserne herfor:

*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 kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge). Elevantiden medregnes i beskæftigelsen.

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

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

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

Der oprettes en pensionsordning for hjemmehjælpere og 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 kommuner og amter (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, plejhjemsassistenter og plejere*

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

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

**Bemærkning til stk. 1 og 2:**

For optjening af karenperiode se Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag, jf. § 21, nr. 10.

Kommunen/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)

#### *Stk. 3*

**[O.05]** 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. **[O.05]**

#### *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 § 5, stk. 6, og § 6, stk. 4.

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. 7*

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

#### *Stk. 8*

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

### **Bemærkning:**

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.

## **§ 10 B. Pension (gælder fra 1. april 2006)**

### *Stk. 1*

For **[O.05]** social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælper **[O.05]**, og for sygehjælper, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere oprettes pensionsordning i Pen-Sam Gruppen med virkning fra ansættelsestidspunktet. Pensionsbidraget udgør 12,6% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

### *Stk. 2*

**[O.05]** Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for hjemmehjælper og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som

- c) er fyldt 21 år og
- d) har mindst 1 år sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Pensionsbidraget 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.

#### **Bemærkning :**

For optjening af karenperiode se Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag, jf. § 21, nr. 10.

Kommunen/amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden. **[O.05]**

### *Stk. 3*

**[O.05]** 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. **[O.05]**

### *Stk. 4*

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 6, og § 6, stk. 4.

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*

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

**Bemærkning:**

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.

**§ 11. ATP**

1. For social- og sundhedspersonale under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

2. Med virkning fra 1. januar 2006 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

**Bemærkning:**

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

**§ 12. Arbejdstid**

Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

**FOA-bemærkning:**

Arbejdstidsaftalen kan ses bagest i dette hæfte.

Arbejdstidsaftalen med kommentarer kommer på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**§ 13. Barns 1. sygedag**

*Stk. 1*

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

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

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

**Bemærkning:**

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

**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*

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

*Stk. 3*

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

**§ 14. Tjenestefrihed**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

## § 15. Udgifter ved tjenesterejser

### *Stk. 1*

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

### *Stk. 2*

Hvis kommunen ikke har fastsat regler for godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser, ydes time/dagpenge efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

## § 16. Tjenestedragt

### *Stk. 1*

Der gives fri tjenestedragt, eller der betales en kontant erstatning herfor. Fri tjenestedragt omfatter bl.a. overdel og bukser/nederdel samt fri vask heraf.

Hvis der ikke gives fri tjenestedragt og/eller fri vask, betales følgende erstatning:

	Årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau)
Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask	2.550 kr.
Ikke fri tjenestedragt, men fri vask	1.210 kr.
Fri tjenestedragt, men ikke fri vask	1.340 kr.

Hvis der er planlagt tjeneste i borgerens hjem i distriktet, stilles der desuden overtøj til rådighed eller betales en kontant erstatning på 640 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Ovenstående kan fraviges ved lokal aftale.

### **Bemærkning:**

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

**[O.05]** I København og Frederiksberg kommuner følges nu de samme regler som i KL's forhandlingsområde. **[O.05]**

### **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. Telefon

Udgifter til tjenstlige samtaler refunderes.

### **FOA-bemærkning:**

Arbejdsgiver kan kræve dokumentation for de tjenstlige samtaler enten i form af fakti-

ske bilag eller i form af en tro- og loveerklæring

## § 18. Transport

I kommuner inden for KL's forhandlingsområde gives ansatte,

- der ikke udelukkende arbejder på et fast arbejdssted, og
- hvor kommunen giver tilladelse til at benytte egen bil, knallert eller cykel i arbejdet, og
- hvor det forudsættes, at den ansatte selv stiller eget befordringsmiddel til rådighed i kommunens tjeneste,

kørselsgodtgørelse for det faktisk antal kørte kilometer inden for kommunegrænsen med fradrag af 4 kilometer pr. dag.

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

[O.05] Ovenstående kan fraviges ved lokal aftale. [O.05]

### Bemærkning:

Se Aftale om befordringsgodtgørelse, jf. § 21, nr. 24.

### FOA-bemærkning:

Der ydes godtgørelse ifølge nedenstående (KTO-aftale):

Satser gældende pr. 1. januar 2005

Befordringsgodtgørelse indtil 20.000 km i et kalenderår	pr. km.	kr. 3,10
Befordringsgodtgørelse udover 20.000 km i et kalenderår/ anden godkendt kørsel/kørsel på motorcykel	pr. km.	kr. 1,68
Godtgørelse for knallert/cykel/EU-knallert (max 1.401 kr. pr. år)	pr. km.	kr. 0,40

Det er arbejdsgivernes pligt at refundere/godtgøre kørselsudgifterne.

Eventuel beskatning af befordringsgodtgørelse er afhængig af de til enhver tid gældende regler om indkomstbeskatning.

Aftale om befordringsgodtgørelse findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## § 19. A-kassemedlemskab

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

## § 20. 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 måneder	= 1 måned
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder	= 3 måneder
Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder	= 4 måneder
Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder	= 5 måneder
Fra 8 år og 8 måneder og opefter	= 6 måneder.

Der kan aftales en prøvetid hvor varslet så er 14 dage

#### *Stk. 2*

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

#### *Stk. 3*

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

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

FOA - Fag og Arbejde  
Staunings Plads 1-3  
1790 København V

#### *Stk. 4*

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

#### *Stk. 5*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

#### *Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og 2 af FOA – Fag og Arbejde, 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 kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

## **§ 21. 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 oplistet 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 Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

#### 1. **[O.05] Ansættelsesbreve [O.05]**

##### **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 aftalte 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. **[O.05] Lønninger [O.05]**

##### **FOA-bemærkning:**

Den lønaftale, der henvises til her, beskriver opbygningen af det lønsystem, som stort set alle løntrinslønnede i det kommunale område er omfattet af. De grundlæg-

gende elementer heri er et system med i alt 55 løntrin. Det er disse løntrin, der henvises til i de enkelte overenskomsters løbestemmelser. 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:**

Hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 8 er ikke omfattet af aftalen om beskæftigelsesanciennitet men af Aftale om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet, jf. § 3. Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 17.11.

##### **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. [O.05] Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) [O.05]

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. [O.05] Åremålsansættelse [O.05]

##### **FOA-bemærkning:**

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

9. [O.05]Opsamlingsordningen [O.05]

**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. [O.05]Gruppeliv[O.05]

**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 gruppelivsftalen er det endvidere en forudsætning:

- at der ikke indbetales bidrag til en pensionsordning, eller
- 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 arbejdstidstilrettelæggelse, 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)

#### 17. Konvertering af ulempetillæg

**FOA-bemærkning:**

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. 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).

#### 18. 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)

#### 19. 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 måneders 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 fe-

rietidspunktet. 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)

## 20. [O.05]Barsel mv. [O.05]

### **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).

## 21. Tjenestefrihed uden løn

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefri-

hed 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)

## 22. [O.05]Seniorpolitik [O.05]

### **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)

## 23. Befordringsgodtgørelse

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde. Se i øvrigt § 18. Aftalen om befordringsgodtgørelse findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 23 A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (KBH: Kommune)

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om tjenesterejser indeholder bestemmelser om godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser til måltider, overnatning, transportudgifter, herunder godkendelse af og godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel, den høje og lave sats for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og satser ved anvendelse af egen knallert eller cykel. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 24. Kompetenceudvikling

[O.05]Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanter for Fag og Arbejde - 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

lende 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. [O.05]

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

## 25. Socialt kapitel

[O.05] Social- og sundhedspersonale er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 3 [O.05]

**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)

## 26. Virksomhedsoverenskomster

**FOA-bemærkning:**

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

## 27. [O.05] Retstviftaftalen [O.05]

**FOA-bemærkning:**

Retstviftaftalen 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)

## 28. [O.05]SU og tillidsrepræsentanter[O.05]

### **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)

## 29. [O.05]MED og tillidsrepræsentanter[O.05]

### **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 serviceydelserne 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)

## 30. 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 medindflydelses- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende afta-

ler:

- 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)

### 31. [O.05]Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg [O.05]

#### **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).

### 32. [O.05]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. [O.05]

#### **Bemærkning:**

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

#### **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 Løn-datakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## **Kapitel 3. Timelønnede**

### **§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

#### *Stk. 1*

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-8.

#### *Stk. 2*

De ansatte har - hvor ingen anden afregningsform er aftalt - ret til ugentlig afregning.

*Stk. 3*

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

### **§ 23 A. Pension (gælder til og med 31. marts 2006)**

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen efter følgende bestemmelser:

1. For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere 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 1. juni 2002

udgør det samlede pensionsbidrag 7,69% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

2. For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger indenfor de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002, udgør det samlede pensionsbidrag 12,6% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

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

**Bemærkning:**

For optjening af karenperioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag, jf. § 21, nr. 10.

**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)

### **§ 23 B. Pension (gælder fra 1. april 2006)**

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen efter følgende bestemmelser:

1. For hjemmehjælpere og social- og sundhedspersonale uden en social- og sundheds-

faglig 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 1. juni 2002

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

2. For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, 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 1. juni 2002, udgør det samlede pensionsbidrag 12,6% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

3. Social- og sundhedspersonale, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10A eller B ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

**Bemærkning:**

For optjening af karenperioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag, jf. § 21, nr. 10.

**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)

**§ 24. Opsigelse**

For ansatte der ikke er funktionærer i henhold til Funktionærlovens § 1, er opsigelsesvarslet 2 dage.

**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.

**§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår**

*Stk. 1*

Social- og sundhedspersonale er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3, stk. 2 Løn

§ 11 ATP

§ 12 Arbejdstid

§ 15 Udgifter ved tjenesterejser

§ 17 Telefon

§ 18 Transport

§ 21 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 2, 4, 5, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 23, 23A, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 og 32.

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

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 Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 3*

Social- og sundhedspersonale har adgang til fravær på barns 1. sygedag efter reglerne i § 13, stk. 1 og stk. 3.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns 1. sygedag efter reglerne i § 13, stk. 2. Hvis den ansatte ikke har krav på løn under sygdom, udbetaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

*Stk. 4*

Social- og sundhedspersonale har som udgangspunkt krav på fri tjenestedragt. Stilles der ikke fri tjenestedragt til rådighed, betales pr. time en godtgørelse på 1,33 kr. (31/3 2000-niveau).

I kommuner inden for KL's forhandlingsområde gælder:

Hvis der er planlagt tjeneste i borgerens hjem i distriktet, stilles der desuden overtøj til rådighed eller betales pr. time en godtgørelse på 0,33 kr. (31/3 2000-niveau).

## Kapitel 4. Elever

### § 26. Løn og lønberegning

*Stk. 1*

Månedslønnen for elever under uddannelse til social- og sundhedshjælper er:

	Pr. 1. april 2005	<b>[O.05]</b> Pr. 1. april 2006
Elever, som er fyldt 18 år:	7.693,93 kr. (31/3-2000-niveau)	7.793,93 kr. (31/3-2000-niveau)
Elever, som ikke er fyldt 18 år:	<b>[O.05]</b> 5.527,10 kr. (31/3-2000-niveau) <b>[O.05]</b>	5.627,10 kr. (31/3-2000-niveau) <b>[O.05]</b>

Månedslønnen for elever under uddannelse til social- og sundhedsassistenter er:

	Pr. 1. april 2005	<b>[O.05]</b> Pr. 1. april 2006
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	8.193,32kr. (31/3 2000-niveau)	8.293,32 kr. (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	8.557,27 kr. (31/3 2000-niveau)	8.657,27 kr. (31/3 2000-niveau)
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	<b>[O.05]</b> 6.001,09 kr. (31/3 2000-niveau) <b>[O.05]</b>	6.101,09 kr. (31/3 2000-niveau)
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	<b>[O.05]</b> 6.424,30 kr. (31/3 2000-niveau) <b>[O.05]</b>	6.524, 30 kr. (31/3 2000-niveau) <b>[O.05]</b>

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

#### *Stk. 2*

Kommunen/institutionen kan beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år, som vokselev med aflønning på løntrin **[O.05]**11. **[O.05]**

**[O.05]**Pr. 1. april 2005 oprykkes vokselever på løntrin 9 til løntrin 11. **[O.05]**

#### **Bemærkning:**

Lønnen for elever, som ikke er fyldt 18 år, beregnes efter reglerne i Aftale om lønforholdene for visse elever, jf. § 30, stk. 2, nr. 1.

#### **FOA-bemærkning:**

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

### **§ 27. Sygdom**

Elever får løn under sygdom.

### **§ 28. Arbejdstid**

#### *Stk. 1*

Elever er omfattet af arbejdstidsaftalen for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. under praktik. Under praktiktjeneste er elever ikke omfattet af § 13 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:

*På 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 trediedel af pågældendes tjenestetid.

*På 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 trediedel af pågældendes tjenestetid,

I de følgende måneder:

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

## **§ 29. Opsigelse**

*Stk. 1*

Indenfor de første 3 måneder af henholdsvis grunduddannelsen til social- og sundheds-hjælper 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 § 20.

### **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.

## **§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår**

*Stk. 1*

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 3, stk. 4 og 5

Løn

§ 11	ATP
§ 13	Barns 1. sygedag
§ 14	Tjenestefrihed
§ 15	Udgifter ved tjenesterejser
§ 16	Tjenestedragt
§17	Telefon
§ 18	Transport
§ 21	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 1, 7, 11, 12, 13, 18, 19, 20, 23, 23 A, 25, 26

**Bemærkning:**

Elever omfattes kun af § 16 om tjenestedragt under praktikken.

*Stk. 2*

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

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

**Bemærkning:**

Aftalen (pkt. 1) findes i KL's Løn og Personale nr. 28.21.

Aftalen (pkt. 2) findes i KL's Løn og Personale nr. 04.25.

Aftalen (pkt. 3) findes i KL's Løn og Personale nr. 28.01.

## **Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

### **§ 31. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

*Stk. 1*

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2005, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008.

*Stk. 3*

Lønnen fastsættes efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der er gældende ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 18. juli 2005

For  
KL

Kjeld Hansen  
Nanna Abildstrøm

For  
Københavns Kommune  
Jan Tønners  
Allan Gravesen

For  
Frederiksberg Kommune  
Lene Hansen

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 opkolingsuddannelsen til henholdsvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent og som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1377 af 20. december 2000 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

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

- b) Ansatte, der er omfattet af protokollat 1, ydes løn under opskoling, både i teori-perioden og praktikperioden. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Indtil 31. marts 2003 udgør lønnen pr. uge:

[0.05] Fra 1. april 2005 til 31. marts 2006 udgør lønnen pr. uge:

Gruppe	Hjemmehjælpere - grundløn under opskoling	Sygehjælpere m.fl. - grundløn under opskoling
0	4.316 kr.	4.433 kr.
1	4.334 kr.	4.453 kr.
2	4.347 kr.	4.468 kr.
3	4.369 kr.	4.490 kr.
4	4.380 kr.	4.504 kr. [0.05]

Lønnen er ikke-pensionsgivende. [0.05] Overenskomstens parter aftaler pr. 1. april 2006 ny grundløn under opskoling. [0.05]

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

- c) I opkolingsperioden forudsættes praktiktjeneste afviklet inden for samme rammer, som gælder for de ansatte på praktikstedet. Praktiktjenesten i aften/nat, weekend og på sønehelligdage forudsættes at have et uddannelsesmæssigt formål.
- d) Ansatte, der er berettiget til løn under afholdelse af ferie i uddannelsesperioden, ydes den løn, der udbetales under uddannelsen.
- e) Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling, man er opskolet til, er udgangspunktet for lønfastsættelsen overenskomstens §§ 3-6. 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.

**Bemærkning til pkt. e):**

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

**Bemærkning til pkt. f):**

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

**FOA-bemærkning:**

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

København, den 18. juli 2005

For  
KL  
Kjeld Hansen  
Nanna Abildstrøm

For  
Københavns Kommune  
Jan Tønners  
Allan Gravesen

For  
Frederiksberg Kommune  
Lene Hansen

For  
FOA – Fag og Arbejde  
Dennis Kristensen  
Karen Stæhr

## Protokollat 2 - Istandgørelse af en død

I KL's forhandlingsområde ydes ikke betaling for istandgørelse af en død, men arbejdet forudsættes fortsat udført af de ansatte, som er berettigede til at benytte taxi til og fra ovennævnte besøg. Hvis den ansatte benytter egen bil, gives kørselsgodtgørelse, jf. § 21, nr. 24.

I København og Frederiksberg Kommuner gives en godtgørelse til ansatte, som påtager sig istandgørelse af en død uden for plejeenheden. Godtgørelsen er 185 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang uanset tidspunktet på døgnet.

Den tid, der medgår til ovennævnte besøg, indgår ikke i opgørelsen af den ugentlige arbejdstid. Arbejdstidsnormen reduceres dog ikke, såfremt besøget falder inden for den pågældendes arbejdstid.

Ansatte i Frederiksberg Kommune er berettiget til at benytte taxi til og fra ovennævnte besøg. Hvis den ansatte benytter egen bil, ydes kørselsgodtgørelse, jf. § 21, nr. 24.

### FOA-bemærkning:

Protokollatet gælder for istandgørelse af en død uden for plejeenheden

Følgende regler gælder for godtgørelse og mulighed for at benytte taxa eller få kørselsgodtgørelse inden for de forskellige forhandlingsområder:

	Godtgørelse	taxa/kørselsgodtgørelse
Københavns kommune	Ja	Nej
Frederiksberg kommune	Ja	Ja
KL	Nej	Ja, men forudsættes udført af personale, der i forvejen er berettiget til at benytte taxa.”

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

Københavns Kommune

Jan Tønners

Allan Gravesen

For

Frederiksberg Kommune

Lene Hansen

Før

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Karen Stæhr

### **Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

[O.05] 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 kapitel, 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 parter deltage. 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. [O.05]

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

Københavns Kommune

Jan Tønners

Allan Gravesen

For

Frederiksberg Kommune

Lene Hansen

For  
FOA – Fag og Arbejde  
Dennis Kristensen  
Karen Stæhr

## Bilag 1 – Uddannelser og stillingskategorier

### 1. *Social- og sundhedshjælpere*

Herved forstås personer,

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

### 2. *Social- og sundhedsassistenter*

Herved forstås personer,

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

### 3. *Hjemmehjælpere*

Herved forstås personer, der har gennemført

- grundkursus, der er omtalt i Socialministeriets cirkulære af 8. oktober 1981 om uddannelse af hjemmehjælpere eller
- et af de i medfør af den tidligere husmoderafløsnings- og hjemmehjælpslovgivning fastsatte grundlæggende kurser.

### 4. *Sygehjælpere*

Herved forstås personer, der

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

### 5. *Beskæftigelsesvejledere*

Herved forstås personer, der

- har gennemgået den af Indenrigsministeriet godkendte beskæftigelsesvejlederuddannelse, eller
- er omfattet af de i Indenrigsministeriets cirkulære af 18. juni 1976, afsnit V, omtalte overgangsregler.

### 6. *Plejehjemsassistenter*

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen efter

- Sundhedsstyrelsens cirkulære af 26. juni 1980, eller
- Uddannelsesnævnet for sundhedsvæsenets betænkning nr. 583/1970 samt betænkning afgivet i september 1965 af et udvalg nedsat af Københavns magi-

strats 3. afdeling om den på forsøgsvis basis etablerede uddannelse.

7. *Plejere*

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

**Bemærkning til pkt. 2:**

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

## Bilag 2 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

### *Funktionsløn*

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

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

- konsulent
- koordinator
- eneansvarlig på kultur- og aktivitetsområdet
- eller funktioner inden for senildemens-, psykiatri-, misbrugs-, AIDS-, terminalpleje- og respiratorplejeområdet.
- 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.
- deltagelse i udrykning

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

### **Bemærkning:**

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

### *Kvalifikationsløn*

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

Kvalifikationsløn kan således fx ydes på baggrund af uddannelse, erfaring eller specialviden inden for særlige områder erhvervet før og/eller under ansættelsen som fx

- smerte
- allergi
- cytostatika
- inkontinens
- diabetes
- AIDS

- stomi
- pleje af døende
- jobrotation
- omstillingsparathed
- relevant erfaring fra andre arbejdssteder
- særlige sprogkvalifikationer
- undervisningserfaring
- samt særlig erfaring fra projektarbejde og kvalitetssikring mv.

### **Bilag 3 - Retningslinier i forbindelse med SOSU-elevers ferie**

Henvisninger til ferieaftalen er til Ferieaftalen af 1. oktober 2002.

SOSU-elever er omfattet af Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, nr 343 af 16. maj 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 fx social- og sundheds-personale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12 1/2% i forhold til den tidligere forudgående ansættelse. Hvis SOSU-eleven har været ansat som elev på indgangsåret, hvor der ikke ydes elevløn, vil den pågældende ikke have erhvervet ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

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

SOSU-hjælperelevens uddannelse er 1 år og 2 måneder, hvoraf 24 uger omfatter teori på SOSU-skolen og resten er praktik. Praktiktiden reduceres op til 5 uger i det omfang, den pågældende har erhvervet ret til afholdelse af ferie fra tidligere beskæftigelse jf. ovenstående.

Hvis SOSU-hjælperelev ikke har optjent ret til afholdelse af ferie og ej heller ønsker at supplere (jf. § 2, stk. 9, i ferieaftalen) ferien (helt eller delvis) op til 5 uger uden, at der dertil er knyttet ret til løn under ferie sker der ikke reduktion i praktiktiden. Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk.

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

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

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

**Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.**

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

FOA - Fag og Arbejde

## **Indledende bemærkninger**

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

Arbejdstidsaftalens parter finder det derfor væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. I disse drøftelser kan indgå forhold omkring:

- Arbejdstidsplanlægning
- Planlægning af frihedsperioder
- Anvendelse af tjenestetyper
- Planlægning af afspadsring
- Anvendelse af tilkald
- Vagtforhold såsom vagtdeltagelse/-fordeling
- Anvendelse af deltidsansættelse og vikarer
- Afløserforhold ved sygdom, barsel o.lign.

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler.

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- Rameaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om konvertering af ulempetillæg

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen og den eller de lokale repræsentanter for de faglige organisationer.

## **Kapitel 1. Afgrænsning**

### **§ 1. Hvem er omfattet af aftalen**

Denne arbejdstidsaftale gælder for personer, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til aftalen.

## **Kapitel 2. Arbejdsplanlægning**

### **§ 2. Tjenestetyper**

Arbejdstiden kan tjenesteplanlægges som:

- *Normaltjeneste*, der er en tjeneste med effektivt arbejde, eller

- *Rådighedstjeneste fra bolig*, der er en tjeneste, hvor den ansatte kan opkaldes og/eller tilkaldes til effektivt arbejde

### § 3. Mødeplan

#### *Stk. 1*

Arbejdstid planlægges for en periode på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i perioden i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

#### **Bemærkning:**

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

#### *Stk. 2*

Planlagt tjeneste og frihed fastlægges i mødeplaner af mindst 4 ugers varighed.

Mødeplanen angiver møde- og sluttidspunkt for den ansattes arbejde.

Mødeplanen skal endvidere indeholde oplysning om placering af:

- fridøgn, dette gælder ikke afløsningspersonale
- feriedage
- sønehelligdagsfrihed samt
- løbende afspadsering

#### *Stk. 3*

Mødeplanen drøftes med de ansatte, inden den udleveres senest 4 uger før ikrafttræden. Dette gælder ikke afløsningspersonale.

#### *Stk. 4*

Ved ferie kan en af følgende modeller anvendes:

- a) Under ferie nedsættes antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i mødeplanperioden med 37 timer pr. ferieuge/7,4 timer pr. feriedag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.
- b) Timetallet i mødeplanperioden ændres ikke under ferie. I stedet indregnes ferien i arbejdstiden med det antal timer, der fremgår af mødeplanen.

#### **Bemærkning:**

Model a) vil være anvendelig for ansatte, der har varierende daglig og/eller ugentligt timetal. Under afholdelse af ferie med løn, skal betales fast påregnelige særydelser, se Vejledning af 20. juni 1978 om udbetaling af visse særlige ydelser til tjenestemænd (Ilse Both), KL's Løn og Personale afsnit 16.31.

#### *Stk. 5*

Når der forekommer en sønehelligdag, nedsættes antallet af timer, der kan tjeneste-

planlægges i mødeplanperioden, med 7,4 time pr. sønehelligdag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

Nedsættelse af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, kan ske i den mødeplanperiode, hvori sønehelligdagen falder eller en efterfølgende mødeplanperiode, dog senest 3 måneder efter sønehelligdagen.

**Bemærkning:**

Sønehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Reglerne for særlige fridage, der for hele eller en del af døgnet ligestilles med en sønehelligdag, fremgår af § 5.

#### **§ 4. Arbejdets placering**

*Stk. 1*

Arbejdstid og frihed, jf. § 3 stk. 2, kan tilrettelægges på alle dage.

*Stk. 2*

Længden af en normaltjeneste aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed lokalt, kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 5 og 10 timer.

For deltidsansatte med mindre end gennemsnitlig 30 timers ugentlig arbejde, er der ikke fastsat en nedre grænse.

*Stk. 3*

Der gives 2 sammenhængende fridøgn pr. uge, fridøgnperioden skal udgøre mellem 55 - 64 timer.

Fridøgnperioden kan opdeles i to korte fridøgnperioder, der hver skal have en længde på minimum 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

Der kan gives yderligere fridøgn ved at forlænge perioden med minimum 24 timer pr. fridøgn.

*Stk. 4*

Sønehelligdagsfrihed skal have en varighed på mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

**Bemærkning:**

Dagen fremgår af mødeplanen uden tidsangivelse, da arbejdstiden i mødeplanperioden er blevet reduceret, jf. § 3, stk. 5.

*Stk. 5*

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage, dette gælder dog ikke, hvis afspadseringen ligger i tilslutning til fridøgn eller anden frihed.

*Stk. 6*

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet, så delt tjeneste undgås.

Delt tjeneste kan ikke forekomme i aften-/nattjeneste.

Delt tjeneste er tjeneste, der er adskilt af en pause på 1 time eller mere.

Hvor delt tjeneste ikke kan undgås, fx på grund af sygdom blandt personalet, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse o.lign., betales for delt tjeneste pr. dag 32,16 kr. (31/3 2000-niveau).

*Stk. 7 Social- og sundhedspersonale*

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

Hjemmehjælper er ikke omfattet af denne bestemmelse.

*Stk. 8 Husassistenter, erhvervsuddannede serviceassistenter og ikke faglærte lønarbejdere beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde*

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på 1/2 time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over 1/2 time den enkelte dag, ydes et tillæg på 20,22 kr. (31/3 2000-niveau).

## § 5. Særlige fridage

*Stk. 1. Alle ansatte*

Juleaftensdag ligestilles med en sønehelligdag fra dagtjenestens begyndelse.

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aftenvagter eller er ansat til skiftende arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattevagt, nedsættes antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i mødeplanperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssigt nedsættelse.
- For ansatte, der er ansat til fast nattevagt, nedsættes antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges ikke.

Nedsættelse af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges kan ske i den mødeplanperiode, hvori juleaftensdag falder eller en efterfølgende mødeplanperiode, dog senest 3 måneder efter juleaftensdag.

### Bemærkning:

"Ansatt til fast nattevagt" betyder ansatte:

- Der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattevagt,
- der efter mødeplanen arbejder i nattevagt, eller
- der fortrinsvis arbejder i nattevagt.

*Stk. 2. Ansatte i kommuner i det tidligere FKKA-område, København og Frederiksberg kommuner*  
Nytårsaftensdag er normal tjenstedag, dog betales der aftentillæg fra kl. 16.00.

1. maj ligestilles med en sønehelligdag.

Grundlovsdag ligestilles med sønehelligdag fra kl. 12.00, arbejdstiden beregnes efter principperne i stk. 2.

*Stk. 3. Ansatte i kommuner, der ikke er omfattet af stk. 3*

Nytårsaftensdag, grundlovsdag og 1. maj i tiden fra kl. 12.00 til 24.00 har de ansatte i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Ansatte, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser.

Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed eller nedsættelse af timetallet i mødeplanperioden. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke betales dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller sønehelligdage.

### **Kapitel 3. Ændring af mødeplan**

#### **§ 6. Ændring af mødeplan**

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

Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden.

#### **§ 7. Omlagt tjeneste**

*Stk. 1*

Hvis ændringer i den planlagte normaltjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg pr. omlagt time beregnet pr. påbegyndt halve time på 29,36 kr. (31/3 2000-niveau).

*Stk. 2*

Hvis ændringer i en planlagt rådighedstjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg pr. omlagt rådighedstime beregnet pr. påbegyndt halve time på 14,68 kr. (31/3 2000-niveau).

#### **Bemærkning:**

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

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

#### **§ 8. Afspadsering**

*Stk. 1*

Afspadsering ud over det, der fremgår af mødeplanen, skal varsles overfor den ansatte med et varsel på mindst 4 døgn.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

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

*Stk. 2*

Aflyses afspadsering med mindre end 4 døgns varsel, men før afspadseringen er påbegyndt, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5 pr. påbegyndt halve timer pr. dag.

Aflyses afspadsering, der er påbegyndt, honoreres tjenesten efter reglerne om tilkald, jf. § 11, stk. 4.

Afspadseringskontoen nedskrives som om afspadsering havde fundet sted.

## **§ 9. Inddragelse af fridøgn**

*Stk. 1*

Inddrages en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

For flere tilkald til tjeneste inden for 6 timer, honoreres for 6 timer. Hvis andet opkald sker mere end 6 timer efter første opkald men i samme fridøgn, honoreres for 3 timer. Det mistede fridøgn erstattes af en anden frihedsperiode inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

### **Bemærkning:**

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

Hvis en tjeneste medfører indskrænkning af en kort fridøgnperiode til mindre end 35 timer (evt. 32 timer hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer), skal der gives kompenserende fridøgn.

Kompenserende fridøgn gives snarest muligt, enten ved afspadsering eller ved placering i arbejdsfriperiode eller en kombination heraf.

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

*Stk. 2*

For fridøgnperioder, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 289,65 kr. (31/3 2000-niveau). Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

*Stk. 3*

Bestemmelserne i stk. 1-2 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af den planlagte tjeneste, forudsat at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.

## **§ 10. Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed**

*Stk. 1*

Inddrages planlagt søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 4 uger honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

**Bemærkning:**

Søgnehelligdagsfrihed er frihed på søgnehelligdage eller erstatning herfor, jf. § 3, stk. 5 og § 4, stk. 4.

*Stk. 2*

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af planlagt tjeneste, forudsat at længden af søgnehelligdagsfriheden er mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

**§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte**

*Stk. 1*

Overarbejde er:

- Tjeneste ud over det, der er planlagt i mødeplanen for en fuldtidsansat
- Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte

*Stk. 2*

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

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time betales et tillæg pr. gang på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau).

*Stk. 3*

Hvis overarbejde ikke ligger i forlængelse af en planlagt tjeneste, men som tilkald i en arbejdsfri periode på 24 timer eller mere honoreres for mindst 6 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 6 timer, honoreres for 6 timer. For tjeneste ud over 6 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

*Stk. 4*

Hvis overarbejde ikke ligger i forlængelse af en planlagt tjeneste, men som tilkald i en arbejdsfri periode på mindre end 24 timer honoreres for mindst 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

*Stk. 5*

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller betales med timeløn + et tillæg på 50% heraf.

*Stk. 6*

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, udbetales overarbejdet.

*Stk. 7*

Under overarbejde gælder kap. 4.

#### Bemærkning til stk. 1, 3 og 4:

Hvis der mellem to normaltjenester udføres overarbejde, jf. stk. 1 eller tilkald til tjeneste, jf. stk. 3 og 4, og der ikke kan opnås 11 timers hviletid (evt. 8 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt ned-sat), gives den ansatte tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsering sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsering sted, jf. § 8, stk. 1, 3. pkt.

#### Bemærkning til stk. 3 og 4:

En arbejdsfri periode er en periode, som ikke i mødeplanen er defineret som enten planlagt tjene-ste (normaltjeneste eller rådighedstjeneste fra bolig), afspadsering, fridøgn, ferie, søgnehellig-dag eller særlig fridag eller erstatning herfor.

## § 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte

### *Stk. 1*

Merarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal ifølge den ansattes ansættel-sesbrev og indenfor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte
- Tjeneste, der i øvrigt ikke betragtes som overarbejde efter stk. 5-6

### *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. (31/3 2000-niveau).

### *Stk. 3*

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Merarbejde afspadseres 1:1 eller betales med timeløn.

### *Stk. 4*

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori merarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, udbetales merarbejdet.

### *Stk. 5*

Tjeneste, der ligger ud over den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, honoreres efter bestemmelserne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5.

### *Stk. 6*

Hvis deltidsansatte tilkaldes til tjeneste akut eller så hurtigt som muligt, honoreres tjene-sten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 3 timer. For flere til-kald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om arbejde i forlængelse af planlagt tjeneste.

### *Stk. 7*

Under merarbejde gælder Kapitel 4.

#### Bemærkning til stk. 1, 5 og 6:

Hvis der mellem to normaltjenester udføres overarbejde, jf. stk. 1 og 5 eller tilkald til tjeneste, jf. stk. 6, og der ikke kan opnås 11 timers hviletid (evt. 8 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt ned-sat), gives den ansatte tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsering sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsering sted, jf. § 8, stk. 1, 3. pkt.

#### Bemærkning til stk. 6:

Bestemmelsen finder anvendelse i de situationer, hvor den deltidsansatte tilkaldes til at møde på arbejde her og nu, altså så hurtigt det overhovedet er muligt for den ansatte at møde på arbejde.

## Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser

### § 13. Arbejdstidsbestemte ydelser

#### *Stk. 1*

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- indregnes i beskæftigelsesgraden,
- betales som et tillæg af timelønnen, eller
- afspadseres i en efterfølgende mødeplanperiode

med de nedenfor angivne værdier pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

#### *Stk. 2*

Honoreringen kan være en kombination af mulighederne efter stk. 1. Honorering efter stk. 3, pkt. 1 og 2 for arbejde i aften- og nattjeneste alle dage udbetales, med mindre andet aftales lokalt.

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, udbetales honorering for arbejde på særlige tidspunkter.

#### *Stk. 3.*

Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 17.00 til kl. 23.00 med 28% af timelønnen
- alle dage mellem kl. 23.00 til kl. 06.00 med 31,5% af timelønnen
- lørdage mellem kl. 11.00 til kl. 24.00 med 23% af timelønnen.
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 til kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

#### Bemærkning:

Effektiv tjeneste er:

- Normaltjeneste
- Effektiv tjeneste under rådighedstjeneste
- Over- og merarbejde

Eksempel:

Arbejde i tidsrummet lørdag kl. 15.00 til lørdag kl. 23.00 honoreres således:

Lørdag kl. 15.00 til kl. 17.00 = 23% af timelønnen

Lørdag kl. 17.00 til kl. 23.00 = 23% + 28% = 51% af timelønnen

## Kapitel 5. Rådighedstjeneste

### § 14. Rådighedstjeneste fra bolig

#### *Stk. 1*

Rådighedstjeneste kan etableres hele eller dele af døgnet.

Indenfor en 24 timers periode skal der forekomme både en rådighedstjeneste og en normaltjeneste. Rådighedstjeneste kan planlægges uden at være i direkte tilknytning til normaltjenesten.

Planlagt rådighedstjeneste kan ikke overstige 24 rådighedstimer ugentlig.

#### *Stk. 2*

Det aftales lokalt, hvordan rådighedstjeneste og tilkald under rådighedstjeneste honoreres.

Kan der ikke opnås enighed gælder følgende:

- Rådighedstjenesten indgår i arbejdstiden i forholdet 1: 1/3
- For opkald og tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten betales normal timeløn + et tillæg på 50% heraf
- Den effektive arbejdstid opgøres pr. påbegyndte time
- Flere op- og tilkald indenfor den samme time honoreres ikke
- For effektiv tjeneste gælder Kapitel 4

#### *Stk. 3*

Ekstra rådighedstjeneste indgår i arbejdstiden i forholdet 1:1/2, og kan kun anvendes ved akut opståede situationer.

#### **Bemærkning:**

Ekstra rådighedstjeneste afvikles under iagttagelse af bestemmelserne om ugentligt fridøgn, jf. § 4, stk. 3.

#### *Stk. 4*

Ansættelsesmyndigheden fastsætter retningslinjer for rådighedstjeneste, herunder transporttid, vederlagsfri transportform mv. Der stilles kommunikationsudstyr til rådighed under rådighedstjenesten.

#### *Stk. 5*

Der kan lokalt aftales andre former for rådighedstjeneste end rådighedstjeneste fra bolig, herunder etablering af fælles rådighedstjeneste mellem flere kommuner, mellem amt

og kommune(r) eller mellem kommune og selvejende institutioner/ordninger, der har driftsoverenskomst med kommunen. Vilkårene aftales lokalt.

## **Kapitel 6. Øvrige bestemmelser**

### **§ 15. Hviletid og fridøgn**

Aftale om hviletid og fridøgn for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicappområde, kostproduktion mv. gælder. Lokalt er der mulighed for at indgå aftale om hviletid og fridøgn inden for aftalens rammer.

#### **Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale afsnit 79.02.

### **§ 16. Beregning af timeløn**

#### *Stk. 1.*

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen for fuldtidsansatte. Årslønnen består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og evt. overgangstrin/-tillæg, jf. overenskomsternes §§ 4-7.

For ansatte, der aflønnes efter § 8 i overenskomsten for social- og sundhedspersonale, består årslønnen af det løntrin, den pågældende aflønnes på incl. funktions- og kvalifikationsløn.

### **§ 17. Frivilligt ekstra arbejde**

Vilkårene for frivilligt ekstra arbejde, herunder honorering, aftales lokalt.

Mellem lederen og den ansatte kan der inden for rammerne af den lokale aftale aftales frivilligt ekstra arbejde, også ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan fx. finde anvendelse, hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og arbejdsopgaver. Det kan være ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.v. I disse situationer er der mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at benytte ekstern arbejdskraft fra vikarbureauer eller lignende.

Sædvanligt mer- og overarbejde kan finde sted, hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt f. eks. i forbindelse med kollegers fravær på grund af sygdom, ferie, barns sygdom eller lignende

### **§ 18. Udrykning og patientledsagelse**

#### *Stk. 1*

Ved deltagelse i udrykning ved ambulance eller helikopter ydes en godtgørelse på kr. 105,04 (31/3 2000-niveau).

#### *Stk 2*

Rejsetid medregnes i arbejdstiden. Strækker rejsetid sig udover den normale daglige ar-

bejdstid for en fuldtidsansat, honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

*Stk. 3*

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. Bestemmelsen gælder ikke for tjenestemænd.

## **§ 19. Manuel ventilation**

Ved manuel ventilation af åndedræts hæmmede patienter opgøres arbejdstiden i forholdet 1:1,25 eller betales med timeløn + et tillæg på 25% heraf.

Honoreringen beregnes pr. påbegyndt halve time.

## **§ 20. Ferie og højskoleophold mv.**

*Stk 1*

Vilkårene for deltagelse i borgernes/klienternes ferie- og højskoleophold m.v. aftales lokalt.

*Stk. 2*

Kan der ikke opnås enighed lokalt, gælder vilkår som i Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.

## **§ 21. Timelønnede**

*Stk 1*

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

§ 2	Tjenestetyper
§ 3, stk. 1	Mødeplan
§ 4, stk.1, 2, 6 og 7	Arbejdets placering
§ 5	Særlige fridage
§ 11, stk. 2, 5 og 7	Overarbejde
§ 13	Arbejdstidsbestemte ydelser
§ 14	Rådighedstjeneste fra bolig
§ 15	Hviletid og fridøgn
§ 16	Beregning af timeløn
§ 18	Udrykning og patientledsagelse
§ 19	Manuel ventilation

*Stk. 2*

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00.00 - 24.00) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 5), forud for og i tilslutning til en sønehelligdag, betales for effektiv tjeneste på sønehelligdagen (kl. 00.00 - 24.00) ud over timelønnen et sønehelligdagstillæg på 200 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med sønehelligdagstillæg gives betaling for arbejde på søn- og helligdage (50%) efter § 13, stk. 3. Tillæg for arbejde i aften- og nattjeneste alle dage udbetales.

#### *Stk. 3*

Overarbejdsbetaling ydes kun for de timer, der ligger ud over tjenestestedets daglige arbejdstidsnorm.

#### *Stk. 4*

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.

#### *Stk. 5*

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage.

### **Bemærkning til stk. 1 og 2:**

Særlige fridage, der ligestilles med sønehelligdage, jf. § 5, honoreres efter stk. 2.

## **Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen**

### **§ 22. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen**

#### *Stk. 1*

Aftalen gælder fra 1. april 2005.

#### *Stk. 2*

Aftalen gælder fra den 1. april 2006 for:

1. husassistenter, ansat ved alderdoms-, syge-, pleje- og rekreationshjem,
2. ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign. (det tidligere FKKA-område, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune) og
3. erhvervsuddannede serviceassistenter

i det omfang, der er henvist til denne arbejdstidsaftale i deres overenskomst.

#### *Stk. 3*

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