

Overenskomst  
vedrørende  
løn- og ansættelsesvilkår  
for  
social- og sundhedspersonale

---

2008

**\*\*NYT\*\* = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst/aftale**

**\*\*NYT\*\* med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomstens/aftalens ikrafttrædelse**

**\*\*NYT\*\* pr. dato = Nyt efter overenskomstens/aftalens ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
§ 1. OMRÅDE .....	5
§ 2. UDDANNELSER .....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE .....	6
§ 3. PERSONAFGRÆNSNING.....	6
§ 4. FUNKTIONÆRLOV.....	7
§ 5. LØN FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE, SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER, PLEJEHJEMSASSISTENTER, PLEJERE, AFDELINGSLEDERE, LEDENDE BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE OG SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE, DER IKKE HAR EN SOCIAL- OG SUNDHEDSFAGLIG GRUNDUDDANNELSE .....	7
§ 6. GRUNDLØN.....	8
§ 6A. INDPLACERING PR. 01-04-2009 .....	9
§ 7. FUNKTIONSLØN .....	9
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN .....	11
§ 8A. INDPLACERING PR. 01-04-2009 .....	13
§ 9. LØN FOR SYGEHJÆLPERE OG BESKÆFTIGELSESVEJLEDERE M. FL. ....	13
§ 10 PENSION.....	15
§ 11. ATP .....	17
§ 12. LØNUDBETALING.....	17
§ 13. ARBEJDSSTID.....	17
§ 14. BARNES 1. (MED VIRKNING FRA DEN 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG .....	17
§ 15. TJENESTEFRIHED .....	18
§ 16. TJENESTEDRAGT.....	18

§ 17. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD .....	18
§ 18. OPSIGELSE .....	18
§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE .....	20
KAPITEL 3. ELEVER .....	21
§ 20. LØN- OG LØNBeregning .....	21
§ 21. SYGDOM.....	23
§ 22. ARBEJDSTID.....	23
§ 23. OPSIGELSE.....	24
§ 23A. OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE .....	24
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	24
KAPITEL 4. TIMELØNNEDE.....	25
§ 25. PERSONAFGRÆNSNING .....	25
§ 26. LØN.....	25
§ 27 PENSION.....	26
§ 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	26
§ 29. TJENESTEDRAGT.....	27
§ 30. OPSIGELSE .....	27
§ 31. SYGDOM.....	27
§ 32. BARN 1. (MED VIRKNING FRA DEN 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG .....	28
§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	28
PROTOKOLLAT 1. SEKTION OG KISTEILÆGNING.....	29
PROTOKOLLAT 2. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB ....	30

**BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYT LØNSYSTEM PR. 01-04-1998.....31**

**BILAG 2A. RETNINGSLINIER I FORBINDELSE MED FERIE FOR SOSU-ELEVER MED UDDANNELSESAFТАLE I HENHOLD TIL LOV OM GRUNDLÆGGENDE SOCIAL- OG SUNDHEDSUDDANNELSER..32**

**BILAG 2B. RETNINGSLINIER I FORBINDELSE MED FERIE FOR SOSU-ELEVER MED UDDANNELSESAFТАLE I HENHOLD TIL LOV OM ERHVERVSUDDANNELSER. ....34**

**BILAG 3. UDDRAG AF ERHVERVSUDDANNELSESLOVENS BESTEMMELSER I KAPITEL 7 OM OPHØR AF UDDANNELSESAFТАLE.....36**

**BILAG 4. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (PLEJERE) .....38**

## KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter personer, der er uddannet og ansat som:

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

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

#### *Stk. 2*

**Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.**

#### *Stk. 3*

**Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.**

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

### § 2. UDDANNELSER

1) Social- og sundhedshjælpere
Herved forstås personer der har gennemgået grunduddannelsen efter lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet m.v., eller som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som social- og sundhedshjælper.
2) Social- og sundhedsassistenter

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

*BEMÆRKNING:*

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

3) Sygehjælpere

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

4) Beskæftigelsesvejledere

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

5) Plejhjemsassistenter

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen efter Sundhedsstyrelsens cirkulære af den 26-06-1980, eller Uddannelsesnævnet for sundhedsvæsenets betænkning nr. 583/1970 samt betænkning afgivet i september 1965 af et udvalg nedsat af Københavns magistrats 3. afdeling om den på forsøgsvis basis etablerede uddannelse.

6) Plejere

Herved forstås personer, der har modtaget bevis som plejer i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinier af den 12-07-1977, afsnit 1.1 og 1.2.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 3. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

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

*BEMÆRKNING:*

*Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2008 til og med den 01-11-2008 eller ansættelse fra den 15-04-2009 til og med den 15-05-2009.*

#### § 4. FUNKTIONÆRLOV

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

**BEMÆRKNINGER:**

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

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

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

*Stk. 1*

Lønnen består af fire elementer:

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

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

*Stk. 2*

Social- og sundhedspersonale er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (Regionernes OK-Samling 11.20.11).<sup>1</sup>
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK 11.20.03).
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK 11.20.05).

**BEMÆRKNINGER:**

---

<sup>1</sup> Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK.

*Aftalen om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.*

*Den hidtidige aftale om resultatløn er indbygget i aftalen om lokal løndannelse.*

*Stk. 3*

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

§ 6. GRUNDLØN

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

**\*\*NYT\*\*(med virkning fra den 01-04-2009)**

*Stk. 3*

Der er fastsat følgende grundlønninger:

Stillingsgrupper:	Løntrin fra 01-04-2008 til 31-03-2009	Løntrin fra 01-04-2009
Social- og sundhedshjælper	15	18
Social- og sundhedsassistent	18	21
Plejehjemsassistent	18	21
Plejer	18	21
Ledende beskæftigelsesvejleder	25	28
Afdelingsleder på plejehjem og på sygehuse	29	32
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	11	11

**BEMÆRKNING:**

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

**\*\*NYT\*\* (med virkning fra den 01-04-2009)**

## **§ 6A. INDPLACERING PR. 01-04-2009**

**Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.**

## § 7. FUNKTIONSLØN

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

Til social- og sundhedspersonale, der

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

ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

### *Stk. 3*

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

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

### **BEMÆRKNING:**

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

### *Stk. 4*

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

- |  |            |
|--|------------|
| 1) Lukkede sikrede afdelinger  | 5.500 kr.  |
| 2) Retspsykiatriske afdelinger   | 9.600 kr.  |
| 3) Retspsykiatrien, Psykiatrien Region Sjælland (det vil sige den tidligere Sikringsanstalt, Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland) | 13.800 kr. |

*Stk. 5*

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

Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der midlertidigt pålægges funktion som afdelingsleder på plejehjem får udbetalt et vederlag fra den 1. dag. Vederlaget beregnes efter reglerne i aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling, jf. § 19, nr. 6.

*Stk. 6*

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Vejledende kriterier for funktionsløn:*

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

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

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

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

*Stk. 7*

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

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

*Stk. 8*

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

*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.*

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

*Stk. 1*

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

**\*\*NYT\*\***(med virkning fra den 01-04-2009)

*Stk. 2*

Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 19, og pr. 01-04-2009 på løntrin 22. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 24, og pr. 01-04-2009 på løntrin 27.

Plejere, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 19, og pr. 01-04-2009 på løntrin 22. Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 24, og pr. 01-04-2009 på løntrin 27.

Social- og sundhedshjælpere, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 16, og pr. 01-04-2009 på løntrin 19. Efter 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 22, og pr. 01-04-2009 på løntrin 25.

*Stk. 3*

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

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

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

*Stk. 4*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt.

**BEMÆRNINGER:**

*Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:*

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

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

*I vurderingen af den samlede lønindplacering for en nyuddannet social- og sundhedsassistent og social- og sundhedshjælper bør tidligere erhvervs erfaring baseret på relevant uddannelse inden for dette overenskomstområde indgå.*

*Stk. 5*

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

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

**\*\*NYT\*\* (med virkning fra den 01-04-2010)**

*Stk. 6*

Til social- og sundhedsassistenter med 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ydes der med virkning fra den 01-04-2010 et tillæg på 3.574 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).

**\*\*NYT\*\* (med virkning fra den 01-04-2009)**

*Stk. 7*

Med virkning fra den 01-04-2009 indføres et kvalifikationsløntrin, således at ikke-uddannede, der har 3 års erfaring inden for overenskomstområdet, opnår løntrin 12.

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

*Stk. 8*

For uddannede mammografiassistenter, der ansættes til at arbejde med screening, skal der lokalt aftales et tillæg.

**\*\*NYT\*\***(med virkning fra den 01-04-2009)

**§ 8A. INDPLACERING PR. 01-04-2009**

Oprykningen pr. 01-04-2009 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.

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

**\*\*NYT\*\***(med virkning fra den 01-04-2009)

*Stk. 1*

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere aflønnes efter følgende løntrin:

Stillingsgruppe:	Løntrin fra 01-04-2008 til 31-03-2009	Løntrin fra 01-04-2009
Sygehjælpere	13-15, 17-23 Løntrin 18 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgi- vende beskæftigelse på løntrin 23 ydes et pensionsgivende til- læg på 3.100 kr. i årligt grund- beløb (31-03-2000 niveau).	<b>16-18, 20-26</b> <b>Løntrin 21 er 1-årigt</b> <b>Øvrige er 2-årige</b> <b>Efter 2 års lønanciennitetsgi- vende beskæftigelse på løntrin 26 ydes et pensionsgivende til- læg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 ni- veau).</b>
Beskæftigelsesvej- ledere	13-15, 17-23 Løntrin 18 er 1-årigt Øvrige er 2-årige Efter 2 års lønanciennitetsgi- vende beskæftigelse på løntrin 23 ydes et pensionsgivende til- læg på 3.100 kr. i årligt grund- beløb (31-03-2000 niveau).	<b>16-18, 20-26</b> <b>Løntrin 21 er 1-årigt</b> <b>Øvrige er 2-årige</b> <b>Efter 2 års lønanciennitetsgi- vende beskæftigelse på løntrin 26 ydes et pensionsgivende til- læg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 ni- veau).</b>

**32.03.1**  
**Side 14**

For sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere foretages et fradrag på 2 år af den erhvervede lønanciennitet pr. 31-03-1998.

**BEMÆRKNINGER:**

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

*Dette indebærer, at der for sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere lokalt kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 7 og kvalifikationsløn efter § 8.*

**Stk. 2**

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

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

**\*\*NYT\*\*(med virkning fra den 01-04-2009)**

**Stk. 3**

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

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

Stillingsgruppe	Løntrin fra 01-04-2008 til 31-03-2009	Løntrin fra 01-04-2009
a) 1. assistent	21-27	24-30
b) aften-/natassistent med:		
1) indtil 59 pladser	20-26	23-29
2) 60-79 pladser	23-27	26-30
3) 80 pladser og derover	26-30	29-33

Alle løntrin er 2-årige

**\*\*NYT\*\*(med virkning fra den 01-04-2009)**

**Stk. 4**

Plejere, der pr. 31-03-1998 var ansat som plejeassistenter, aflønnes efter løntrinene 23-27, og pr. 01-04-2009 efter løntrinene 26-30. Alle løntrin er 2-årige.

**Stk. 5**

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

*BEMÆRKNING:*

*Plejhjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter samt plejere ansat i en af de stk. 3 og 4 anførte stillinger er fra den 01-04-1998 principielt omfattet af lokal løndannelse, uanset at disse stillingsindehavere har bevaret et lønforløb, hvor lønanciennitetsaftalen, jf. stk. 6, fortsat er gældende. Det er samtidigt aftalt, at disse stillingsindehavere ikke er omfattet af § 7, stk. 2. Dette indebærer, at der lokalt herudover kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 7 og kvalifikationsløn efter § 8.*

*Stk. 6*

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

*Stk. 7*

Aftale om lønanciennitet for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet gælder (OK 11.13.1).

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

*Stk. 8*

§ 5, stk. 3 gælder.

*Stk. 9*

Indplacering i de nye lønforløb sker med uændret lønanciennitet.

## § 10 PENSION

*Stk. 1*

For social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og for sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejhjemsassistenter og plejere oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen fra ansættelsestidspunktet.

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

*Stk. 2*

Regionen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som

- 1) er fyldt 21 år og

**32.03.1**  
**Side 16**

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

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

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

*BEMÆRKNINGER:*

*For optjening af karensperioden se § 19, punkt 10 (OK 11.15.1) Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.*

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

*Stk. 3*

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, 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.

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

*Stk. 4*

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

**Ved udbetaling som løn gælder følgende:**

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønbe-  
regning/lønfradrag for månedslønnet personale.

*Stk. 5*

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

*Stk. 6*

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

*Stk. 7*

Regionen 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.*

§ 11. ATP

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

§ 12. LØNUDBETALING

*Stk. 1*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 2*

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

§ 13. ARBEJDSSTID

Arbejdstidsaftalen (OK 11.05.11.1) mellem RLTN og bl.a. FOA finder anvendelse.

**\*\*NYT\*\* (med virkning fra den 01-04-2009)**

§ 14. BARNES 1. (MED VIRKNING FRA DEN 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG

*Stk. 1*

De ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første (med virkning fra 01-04-2009: og anden) sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

1. barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,

2. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
3. tjenestefriheden er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

*BEMÆRKNINGER:*

*I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.*

*Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværlisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1.(med virkning fra den 01-04-2009: og 2.) sygedag.*

*Stk. 2*

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemt og arbejdstidsbestemt tillæg.

*Stk. 3*

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

## § 15. TJENESTEFRIHED

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

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

## § 16. TJENESTEDRAGT

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.550 kr. årligt (31-03-2000 niveau) eller, hvis der ydes fri vask, 1.210 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

*BEMÆRKNING:*

*Hovedreglen er, at der ydes fri tjenestedragt.*

## § 17. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD

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

## § 18. OPSIGELSE

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til: FOA, Staunings Plads 1-3, 1790 København V. Mailadresse: forha001@foa.dk.

*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 regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til RLTN.

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

*Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Regionernes Løn- og Takstnævn og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. **Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.**

***BEMÆRKNING:***

***Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.***

*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 regionens forhold, kan det pålægges regionen at

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

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

#### § 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår (OK 11.32.1) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Regionernes OK-Samling):

1. Ansættelsesbreve (OK 11.21.1).
2. Lønninger (OK 21.03.1).
4. **Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (OK 11.20.22).**
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK 11.13).

*BEMÆRKNING:*

*For sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 9 gælder Aftale om lønanciennitet m.v. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet (OK 11.13.1) i stedet for Aftale om beskæftigelsesanciennitet.*

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK 21.07.1).
7. Lønberegning/lønfradrag (OK 11.12.1).
8. Åremålsansættelse (OK 21.15.1).
10. Opsamlingsordningen (OK 11.15.1).
11. Gruppeliv (OK 11.11.1).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK 11.05.0).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK 11.05.02).
14. Deltidsarbejde (OK 11.28.1).
15. **Deltidsansattes adgang til et højere timetal (OK 11.28.2).**
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK 11.27.1).
18. Konvertering af ulempetillæg (OK 11.17.1).
19. Tele- og hjemmearbejde (OK 11.26.1).
20. Ferie (OK 11.04.1).
21. Barsel m.v. (OK 11.09.2).
22. Tjenestefrihed uden løn (OK 11.30.1).
23. Seniorpolitik (OK 11.22.1).
24. **Integrations- og oplæringsstillinger (OK 11.34.1).**
25. Befordringsgodtgørelse (OK 21.14.1).
26. Kompetenceudvikling (OK 11.16.2).

*BEMÆRKNINGER:*

*Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanter for FOA med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om*

*gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jfr. Rammaaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).*

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

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

27. Socialt kapitel (OK 11.08.1).

*BEMÆRKNING:*

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

**28. Trivsel og sundhed (OK 11.35.1).**

**29. Kontrolforanstaltninger (OK 11.16.4).**

30. Virksomhedsoverenskomster (OK 11.24.1).

31. Retstviftaftalen (OK 21.04.2).

32. SU og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.1).

33. MED og tillidsrepræsentanter (OK 11.06.2).

34. Sammenhængende personalepolitiske drøftelser.

35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK 11.20.04).

KAPITEL 3. ELEVER

§ 20. LØN- OG LØNBeregning

*Stk. 1*

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

Elever, som er fyldt 18 år:	7.793,93 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år:	5.627,10 kr.

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

Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	8.293,32 kr.
--	--------------

32.03.1  
Side 22

Elever, som er fyldt 18, 13. og flg. måned:	8.657,27 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.101,09 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	6.524,30 kr.

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

*Stk. 2.* Elever, der påbegynder elevuddannelse pr. 01-01-2008 eller derefter, som ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år og har 1 års relevant beskæftigelse, aflønnes med voksenelevløn.

Med relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget:

- Inden for overenskomstens område,
- inden for tilsvarende overenskomst i kommunerne og de tidligere amter
- Inden for tilsvarende overenskomst ved selvejende institutioner og private plejehjem
- som omsorgs- og pædagogmedhjælper inden for det voksenpædagogiske område,
- som handicaphjælper på voksenområdet, eller
- i vikarbureauer med pleje- og omsorgsopgaver inden for voksenområdet.

Ansættelse med mindst 24 timer i gennemsnit pr. uge medregnes fuldt ud. Ansættelse med mellem 8 og 24 timers gennemsnitlig egentlig beskæftigelse medregnes med 50 %.

Eksempel:

20 timers ansættelse i 6 måneder regnes som 3 måneders beskæftigelse i henhold til bestemmelsen.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Voksenelever aflønnes på løntrin 11.

**BEMÆRKNING:**

*Et års relevant beskæftigelse dokumenteres af eleven forud for elevkontraktens indgåelse.*

*Stk. 3.*

Regionen/institutionen kan herudover beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år, men som ikke opfylder bestemmelsen om 1 års relevant beskæftigelse, med voksenelevløn.

**BEMÆRKNINGER:**

*Stk. 3 kan bl.a. anvendes i tilfælde, hvor eleven på anden vis har tilegnet sig relevant erfaring, der kan sidestilles med de arbejdsområder, der er beskrevet, f.eks. gennem arbejde som handicappedsager, tilsynsførende assistent eller med relevant beskæftigelse i udlandet.*

*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.*

## § 21. SYGDOM

Elever får løn under sygdom.

## § 22. ARBEJ DSTID

### *Stk. 1*

Elever er omfattet af arbejdstidsaftalen mellem RL TN og FOA (OK 11.05.11.1) under praktik. Under praktiktjeneste er elever ikke omfattet af reglerne om arbejde på særlige tidspunkter.

### *Stk. 2*

Overarbejde, der ikke er afviklet med afspadsering, afregnes i halve timer med et beløb svarende til 1/(1924/1,5) af den årlige grundløn for henholdsvis

- en social- og sundhedshjælper for de elever, der gennemgår grunduddannelsen, og
- en social- og sundhedsassistent for de elever, der gennemgår overbygningsuddannelsen.

### *Stk. 3*

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

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

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

I de sidste 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:

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

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

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

I de følgende måneder:

- på lørdage og/eller søndage ikke oftere end gennemsnitlig hver 2. weekend,

- i aften- og natperioden ikke i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

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

## **§ 23. OPSIGELSE**

### *Stk. 1*

**Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser.**

### *Stk. 2*

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

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

### *Stk. 3*

I det øvrige gælder § 18.

**\*\*NYT\*\***(med virkning fra den 01-08-2008)

## **§ 23A. OPHØR AF UDDANNELSESAFТАLE**

### *Stk. 1*

**Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser.**

### *Stk. 2*

**Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.**

#### ***BEMÆRKNINGER:***

***Bestemmelsen er gældende for elever der starter deres uddannelse pr. 1. august 2008 eller derefter.***

***I bilag 3 ses et uddrag af de relevante bestemmelser vedrørende ophør af uddannelsesaftale.***

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

## **§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR**

### *Stk. 1*

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

- § 11 ATP.  
§ 12, stk. 1 Lønudbetaling.  
§ 14 Barns 1. (med virkning fra den 01-04-2009: og 2.) sygedag.  
§ 15 Tjenestefrihed.  
§ 16 Tjenestedragt.  
§ 19 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 1, 4, 7, 11, 12, 13, 19, 20, 21, 27, 28, 29 og 30.

*BEMÆRKNING:*

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

*Stk. 2*

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lønforholdene for visse elever (under 18 år) (OK 11.23.1).
2. Aftale om decentral løn (OK 11.18.1).
3. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever (OK 11.23.3).

#### KAPITEL 4. TIMELØNNEDE

##### § 25. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter social- og sundhedspersonale, som

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

##### § 26. LØN

*Stk. 1*

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

*BEMÆRKNING:*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

## § 27 PENSION

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

1. For social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002

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

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

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

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

*BEMÆRKNING:*

*For optjening af karenperioden se § 19, punkt 10 (OK 11.15.1) Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.*

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

4. § 10, stk. 3-7 finder tilsvarende anvendelse.

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

## § 28. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

- § 5, stk. 2 Lokal løndannelse, udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti
- § 11 ATP
- § 13 Arbejdstid
- § 17 Ansættelses- og arbejdsløshedsforsikringsforhold
- § 19 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 2, 4, 5, 7, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 og 35.

## § 29. TJENESTEDRAGT

### *Stk. 1*

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes et tillæg til timelønnen på 1,33 kr. (31-03-2000-niveau).

### *Stk. 2*

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

## § 30. OPSIGELSE

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

## § 31. SYGDOM

### *Stk. 1*

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

*Social- og sundhedspersonale, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om sygedagpenge.*

**\*\*NYT\*\* (med virkning fra den 01-04-2009)**

§ 32. BARNS 1. (MED VIRKNING FRA DEN 01-04-2009: OG 2.) SYGEDAG

*Stk. 1*

Timelønnet social- og sundhedspersonale er omfattet af reglerne i § 14, stk. 1 og 3.

*Stk. 2*

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns 1. (med virkning fra den 01-04-2009: og 2.) sygedag efter bestemmelsen i § 14, stk. 2.

*Stk. 3*

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

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

§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

*Stk. 1*

Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 01-04-2008.

*Stk. 2*

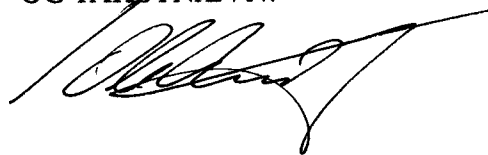
Overenskomsten kan såvel af RLTN som af FOA opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31-03-2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

*Stk. 3*

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 04 DEC. 2008

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FOA – FAG OG ARBEJDE:



## PROTOKOLLAT 1. SEKTION OG KISTEILÆGNING

Mellem FOA og RLTN er der enighed om, at ansatte, der er ansat inden for det tidligere statshospitalsområde, er berettiget til honorar for at medvirke ved sektion og kistelægning.

Til personer, der ikke er fuldtidsbeskæftiget med sektionsarbejde aftales der tillæg efter bestemmelserne i § 6, stk. 3, jf. overenskomsten vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører, der lyder således:

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

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

## PROTOKOLLAT 2. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

### *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.

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

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

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

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

**BILAG 2A. RETNINGSLINIER I FORBINDELSE MED FERIE FOR SOSU-ELEVER MED UDDANNELSESAFТАLE I HENHOLD TIL LOV OM GRUNDLÆGGENDE SOCIAL- OG SUNDHEDSUDDANNELSER.**

Henvisninger til ferieaftalen er til **Aftale om ferie for personale ansat i regioner af 25-05-2007 (OK 11.04.1)**.

Bilaget er gældende for SOSU-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, nr. 343 af den 16-05-2001 med senere ændringer.

SOSU-elever er omfattet af ferieaftalen, jf. overenskomstens § 24. Under elevtiden gælder bl.a. ferieaftalens § 26 og § 28.

Ved elevforholdets start indgås en uddannelsesaftale. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, som f.eks. social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12½ % og en kontant godtgørelse for 6. ferieuge i forhold til den tidligere forudgående ansættelse. Hvis SOSU-eleven har været ansat som elev på indgangsåret, hvor der ikke ydes elevløn, vil den pågældende ikke have erhvervet ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

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

Praktiktjenesten reduceres op til 6 uger i det omfang, den pågældende afholder ferie i henhold til ferieaftalen, uanset om ferien afvikles med eller uden løn.

Hvis SOSU-eleven ikke har optjent ret til afholdelse af ferie, og ej heller ønsker at supplere ferien (helt eller delvis) op til 6 uger, uden at der dertil er knyttet ret til løn under ferie (jf. ferieaftalens § 8 stk. 3), 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-eleven efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper/-assistent ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. ferieaftalens § 44, stk. 1, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis SOSU-eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper/-assistent, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed, eller umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter SOSU-overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12½ % feriegodtgø-

relse efter ferieaftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5 % for 6. ferieuge, jf. ferieaftalens § 44, stk. 3.

Ovenstående om ferieforholdene gælder både for SOSU-hjælperlevuddannelsen på 1 år og 2 måneder og for SOSU-assistentlevuddannelsen på 1 år og 8 måneder.

**\*\*NYT\*\***(med virkning fra den 01-08-2008)

**BILAG 2B. RETNINGSLINIER I FORBINDELSE MED FERIE FOR SOSU-ELEVER MED UDDANNELSESAFТАLE I HENHOLD TIL LOV OM ERHVERVSUDDANNELSER.**

Henvisninger til ferieaftalen er til Aftale om ferie for personale ansat i regioner af 25-05-2007 (OK 11.04.1).

Bilaget er gældende for SOSU-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser, som er startet uddannelse den 1. august 2008 eller senere.

SOSU-elever er omfattet af ferieaftalen. SOSU-elever med en uddannelsesaftale efter Lov om Erhvervsuddannelser, som er startet på uddannelsen efter den 1. august 2008, har efter ferieaftalens § 42 ret til ferie med løn, når visse betingelser er opfyldt, uanset om de har optjent ferie med løn. § 42 omhandler alene retten til betaling. Andre forhold vedrørende ferie reguleres af ferieaftalens øvrige bestemmelser.

Ferieaftalens § 42 giver ret til 6 ugers ferie med løn til elever, når ansættelsesforholdet er påbegyndt inden den 1. juli. Er ansættelsesforholdet påbegyndt den 1. juli eller senere, har eleven alene ret til en uges ferie med løn, hvis arbejdspladsen holder lukket mellem den 1. oktober og den 30. april på grund af ferie.

Uanset hvornår en SOSU-elev er ansat i ferieåret, har eleven ret til 6 ugers ferie med løn i det første og andet hele ferieår efter ansættelsen.

Ved elevforholdets start indgås en uddannelsesaftale. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, som for eksempel social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12½ %, jf. § 30, og en kontant godtgørelse på 2,5 % for 6. ferieuge i forhold til den tidligere forudgående ansættelse, jf. ferieaftalens § 20. Hvis SOSU-eleven har haft beskæftigelse ved en anden arbejdsgiver, vil den pågældende elev have et feriekort/-giro eller lignende, som vil angive ret til at holde ferie et antal feriedage i ferieåret.

Hvis eleven forud for ansættelsen har optjent feriegodtgørelse, skal ansættelsesmyndigheden ikke betale løn under ferie efter ferieaftalens § 42 for de dage, som eleven har optjent feriegodtgørelse til. Dette gælder dog ikke, hvis den optjente feriegodtgørelse pr. dag er mindre end den løn, som eleven har ret til i sit elevforhold pr. dag. I dette tilfælde betaler ansættelsesmyndigheden forskellen mellem den optjente feriegodtgørelse, og den løn eleven er berettiget til efter ferieaftalens § 42.

Praktiktjenesten reduceres op til 6 uger i det omfang, den pågældende elev afholder ferie i henhold til ferieaftalen, uanset om ferien afvikles med eller uden løn. Hvis SOSU-eleven ikke har ret til afholdelse af ferie med løn/feriegodtgørelse fra tidligere ansættelsesforhold, og ej heller ønsker at supplere ferien (helt eller delvis)

op til 6 uger, uden at der dertil er knyttet ret til løn under ferie (jf. ferieaftalens § 8 stk. 3), 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-eleven efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper/-assistent ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. ferieaftalens § 44 stk. 1, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis SOSU-eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper/-assistent, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed, eller umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter SOSU-overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12½ % feriegodtgørelse efter ferieaftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5 % for 6. ferieuge, jf. ferieaftalens § 44, stk. 3.

Ovenstående om ferieforholdene gælder både for SOSU-hjælperlevuddannelsen på 1 år og 2 måneder og for SOSU-assistentelevuddannelsen på 1 år og 8 måneder.

**\*\*NYT\*\***(med virkning fra den 01-08-2008)

**BILAG 3. UDDRAG AF ERHVERVSUDDANNELSESLOVENS  
BESTEMMELSER I KAPITEL 7 OM OPHØR AF UDDANNELSESAFTALE.**

Bilaget er gældende, for SOSU-elever med uddannelsesaftale i henhold til lovbe-  
kendtgørelse nr. 1244 af 23. oktober 2007 om erhvervsuddannelser:

**§ 60**

*Stk. 1*

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

*Stk. 2*

De første 3 måneder af praktiktiden betragtes dog som en prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsige aftalen uden angivelse af grund og uden varsel. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden.

*Stk. 3*

Hvis en elev af de grunde, der er nævnt i § 58, stk. 1, er fraværende fra praktikvirksomheden i mere end 1 måned af prøvetiden, forlænges prøvetiden svarende til fraværperioden.

**§ 61**

*Stk. 1*

Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

*Stk. 2*

Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.

*Stk. 3*

Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den hævende part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrundet ophævelsen.

*Stk. 4*

At en elev gennemgår supplerende skoleundervisning efter § 51, stk. 1, kan ikke begrunde ophævelse efter stk. 1 eller 2.

**§ 62**

Udelukkes en elev fra skoleundervisning efter § 50, bortfalder uddannelsesaftalen.

§ 63

*Stk. 1*

**En tvistighed mellem en elev og praktikvirksomheden kan alene indbringes for det faglige udvalg, der skal søge at tilvejebringe forlig.**

BILAG 4. SÆRLIGT OM TJENESTEMÆND (PLEJERE)

1.

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

En tjenestemand pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

2.

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

Pensionsbidragene fastsættes og beregnes som anført i overenskomstens § 10.

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

*BEMÆRKNINGER:*

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

*Vedrørende særlig beregning af pensionsanciennitet for plejepersonale, som pr. 01-07-1969 havde opnået ret til at få pension beregnet efter de forud for dette tidspunkt gældende regler, henvises til cirkulære nr. C.102 (OK 21.02.1).*

*Plejere, for hvem det på grund af tjenestemandsansættelse i en sen alder vil være mere fordelagtigt at opnå understøttelse i henhold til økonomi- og budgetministeriets cirkulære af den 26-01-1972 om ændrede regler om ydelse af understøttelse til ikke-pensionssikret personale i statens tjeneste end at oppebære tjenestemandspension, er i forbindelse med beskæftigelsens ophør berettiget til at vælge den i økonomisk henseende mest gunstige ordning.*

*Herudover er følgende aftalt for tjenestemandsansatte plejere:*

1. Tjenestebolig.

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

2. Afsked.

Plejepersonale er berettiget til afsked på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori vedkommende fylder 60 år, uden at afkortning finder sted i pensionen efter bestemmelserne i bilag til Pensionsregulativ for tjenestemænd ansat i regionerne.

**Fri medicin.**

Plejepersonale, som var ansat i statstjenestemandstilling pr. 01-04-1963, og som har opnået ret til gratis livsvigtig medicin i henhold til Finansministeriets skrivelse af den 20-05-1964, bevarer denne ret.

**Uniformsgodtgørelse.**

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

c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22, Postbox 2593, 2100 København Ø  
Tlf. 35 29 81 00

Sag.nr. RLTN3203 - 07/2973  
Dokumentnr. 63460/08

### PROTOKOLLAT OM GVU-FORLØB FOR HJEMMEHJÆLPERE

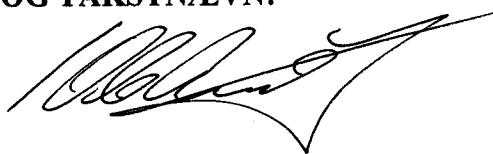
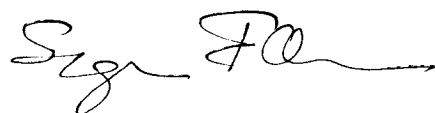
Såfremt en hjemmehjælper ansat i en region måtte ønske det, og har mulighed for, efter aftale med ansættelsesmyndigheden, at blive omfattet af et GVU-forløb for hjemmehjælpere, vil protokollat 1 "GVU-forløb for hjemmehjælpere" i overenskomsten for social- og sundhedspersonale af 28-08-2008 mellem FOA – Fag og Arbejde og KL finde anvendelse.

For at et GVU-forløb kan tilbydes en hjemmehjælper ansat i regionen, er det en forudsætning, at det er muligt for regionen at tilbyde et GVU-forløb for hjemmehjælpere i regionalt regi, for så vidt angår praktik med videre, der lever op til kravene for uddannelsen.

Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling man er uddannet til gennem GVU, finder overenskomsten for social- og sundhedspersonale mellem RLTN og FOA anvendelse, for så vidt angår udgangspunktet for lønfastsættelsen.

København, den 04 DEC. 2008

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FOA – FAG OG ARBEJDE:

