

Overenskomst for social- og sundhedspersonale

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	5
Kapitel 2. Månedslønnede	6
§ 3. Løn for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sundhedsmedhjælpere, plejehjemsassistenter, plejere, afdelingsledere, ledende beskæftigelsesvejledere og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	6
§ 4. Grundløn	7
§ 5. Funktionsløn	8
§ 6. Kvalifikationsløn	10
§ 7. Resultatløn.....	12
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	13
§ 9. Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.....	13
§ 10. Funktionærlov.....	16
§ 11. Pension	17
§ 12. ATP	19
§ 13. Frit valg.....	20
§ 14. Arbejdstid	20
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag.....	21
§ 16. Tjenestefrihed	21
§ 17. Udgifter ved tjenesterejser	22
§ 18. Tjenestedragt.....	22
§ 19. Telefon.....	22
§ 20. Transport.....	23
§ 21. Opsigelse	23
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	25
Kapitel 3. Timelønnede	27
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	27
§ 24. Pension	27
§ 25. Opsigelse	28
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	28
Kapitel 4. Elever	29
§ 27. Løn og lønberegning.....	29
§ 28. Sygdom	31
§ 29. Arbejdstid.....	31
§ 30. Ophør af uddannelsesaftale	32
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	33
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	33
§ 32. Ikrafttræden og opsigelse	33
Protokollat 1 – GVU-forløb for hjemmehjælpere	35
Protokollat 2 – Istandgørelse af en død	37

Protokollat 3 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	38
Protokollat 4 – Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede	39
Protokollat 5 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	41
Protokollat 6 – Personlig løngaranti og overgangstrin	43
Bilag A – Uddannelser og stillingskategorier	45
Bilag B – Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn	47
Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	49
Bilag D – Særligt om tjenestemænd, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service er overgået til ansættelse i en kommune, og som i det hele er overgået til kommunale ansættelsesvilkår.....	51

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der er uddannet og ansat som:

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

Overenskomsten omfatter desuden:

9. ledende beskæftigelsesvejledere,
10. afdelingsledere,
11. elever under uddannelse til social- og sundhedshjælper eller til social- og sundhedsassistent og
12. social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter de i stk. 1 nævnte personer, som er ansat:

1. i kommuner i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomst nr. 01.30.

Uddybning af de ovennævnte stillingskategorier kan ses i Bilag A 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 omfattes af den til enhver tid gældende kommunale overenskomst på området.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Social- og sundhedspersonale, som 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 til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Social- og sundhedspersonale, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning

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

FOA-bemærkning:

Den tidligere 8-timers grænse for, hvornår en medarbejder skulle være månedslønnet eller timelønnet er blevet ophævet.

Derfor skal du nu ansættes som månedslønnet, hvis du opnår fast og varig beskæftigelse af mere end en måneds varighed på din arbejdsplads – også selvom du har mindre end 8 timers ansættelse per uge.

Du bør tale med din tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling, hvis du er i tvivl om din ansættelse kan betragtes som fast og varig beskæftigelse.

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, sundhedsmedhjælpere, 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. § 7.

Stk. 2

Social- og sundhedspersonale er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

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

[O.18] Sundhedsmedhjælper er flyttet redaktionelt fra § 9, stk. 10. **[O.18]**

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:

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

37

Denne beregningsmetode gælder også i forhold til faste tillæg til lønnen (jfr. §§ 4 – 9 og § 11), 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

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

FOA-bemærkning:

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

Stk. 6

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”.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen for social- og sundhedsassistenter, sundhedsmedhjælpere, 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.

FOA-bemærkning:

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyuddannet / nyansat medarbejder eller 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.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Grundløn	
	Løntrin	Årligt tillæg
Social- og sundhedshjælper	18	-
Social- og sundhedsassistent	21 [O.18] (Pr. 1. april 2019: 22[O.18])	-
Sundhedsmedhjælper	21	-
Plejehjemsassistent	21	- [O.18: Pr. 1. april 2019: + 550 kr.[O.18]
Plejer	21	- [O.18: Pr. 1. april 2019: + 550 kr.[O.18]
Ledende beskæftigelsesvejleder	28	- [O.18: Pr. 1. april 2019: + 550 kr.[O.18]
Afdelingsleder på plejehjem	32	-
Social- og sundhedspersonale, der	11	+ 1.124 kr.

ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse		
---	--	--

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

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.

Stk. 3

[O.18] Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2019 for social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere og ledende beskæftigelsesvejledere 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. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. [O.18]

§ 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, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Gruppeleder

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).

Lønseddeltekst: Ansvarshavende

3. Plejere og social- og sundhedsassistenter, der inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, ansættes ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede, ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Bofællesskab

4. Til plejere og social- og sundhedsassistenter inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, kan kommunen beslutte at yde et rådighedstillæg på 12.000 kr. årligt (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.

Bemærkning til nr. 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 nr. 6:

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

FOA-bemærkning:

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.

Stk. 3

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 (04.51).

Social- og sundhedspersonale, der midlertidigt pålægges funktion som gruppeleder, får udbetalt et vederlag, som beregnes efter § 5, stk. 2, nr. 1, fra den 1. dag.

Stk. 4

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

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan aftales til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) Tidsbegrænsede aftaler
- b) Aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se Bilag B.

Sundhedsmedhjælper er omfattet af bestemmelserne i § 5 på samme vis som social- og sundhedsassistenter, forudsat de har de angivne funktioner.

[O.18] Protokollat 6, stk. 6, indeholder regler om aften/nattillæg tildelt efter 2013-overenskomsten **[O.18]**

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 sundhedshjælper, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 19 **[O.18]** (Pr. 1. april 2019: løntrin 20) **[O.18]**. Efter 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 26.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år/11 år

2. Social- og sundhedsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22 **[O.18]** (Pr. 1. april 2019: løntrin 26) **[O.18]**. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 29 **[O.18]** (Pr. 1. april 2019: løntrin 30) **[O.18]**.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år/10 år

3. Sundhedsmedhjælper, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 29.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år/10 år

4. Plejehjemsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22. **[O.18]** (Pr. 1. april 2019: 22 + 550 kr. årligt tillæg (31/3 2000-niveau)) **[O.18]** Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 27 **[O.18]** (Pr. 1. april 2019: 27 + 550 kr. årligt tillæg (31/3 2000-niveau)) **[O.18]**.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år/10 år

5. Plejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22. **[O.18]**(Pr. 1. april 2019: 22 + 550 kr. årligt tillæg (31/3 2000-niveau))**[O.18]**. Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 27**[O.18]**(Pr. 1. april 2019: 27 + 550 kr. årligt tillæg (31/3 2000-niveau))**[O.18]**

Lønseddeltekst: Erfaring 6 år/14 år

6. Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, og som har 3 års anciennitet inden for overenskomstområdet, indplaceres på løntrin 12.

Lønseddeltekst: Erfaring 3 år

FOA-bemærkning:

Al tidligere beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen som eksempelvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent medregnes ved fastlæggelse af kvalifikationsløntillæg efter § 6, stk. 2. Herunder gælder også ansættelse ved eksempelvis private arbejdsgivere.

Stk. 3

[O.18]Ved ændringen af lønnen pr. 1. april 2019 for social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere og for social- og sundhedshjælper bevares alle centralt aftalte trin/tillæg. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.**[O.18]**

Stk. 4

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 sundhedshjælper, 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.

Bemærkning:

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.

Stk. 5

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

I vurderingen af den samlede lønindplacering for en nyuddannet social- og sundhedsassistent og social- og sundhedshjælper bør tidligere erhvervet erfaring baseret på relevant uddannelse inden for dette overenskomstområde indgå, jf. stk. 5.

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se Bilag B.

De centrale parter er enige om, at uddannelse skal kunne betale sig. De lokale parter opfordres derfor til at sikre, at ansatte social- og sundhedshjælpere, der videreuddanner sig til social- og sundhedsassistenter, ikke får en lønnedgang. For at understøtte social- og sundhedshjælpere, der videreuddanner sig til social- og sundhedsassistenter, opfordrer de centrale parter til, at det lokalt sikres, at lønnen som social- og sundhedsassistent er kendt mellem de lokale parter, inden den ansatte starter på uddannelsen.

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.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

FOA-bemærkning:

Resultatløn kan anvendes som honorering for kvalitative og for kvantitative resultater. Et eksempel herpå kan være kollektiv bonus for opnåelse af mål, udarbejdet i fællesskab.

En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål.

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 6.

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.

§ 9. Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.

Stk. 1

Hjemmehjælpere, der ikke er omfattet af de personlige ordninger i stk. 5, samt sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere aflønnes efter følgende lønforløb:

1. Hjemmehjælpere

Pr. 1. april 2018:	15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23 og 24 [O.18](Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.18]
--------------------	---

Alle løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 24 [O.18](Pr. 1. april 2019: løntrin 24 + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.18] ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 2.900 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg til grundløn

2. Sygehjælpere

Pr. 1. april 2018:	16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26 [O.18](Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.18]
--------------------	---

Løntrin 21 er 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26 [O.18](Pr. 1. april 2019: løntrin 26 + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.18] ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg til grundløn

3. *Beskæftigelsesvejledere*

Pr. 1. april 2018:	16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26 [O.18] (Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau)) [O.18]
--------------------	---

Løntrin 21 er 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26 [O.18] (Pr. 1. april 2019: løntrin 26 + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau)) [O.18] ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltækt: Tillæg til grundløn

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 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.

Pr. 1. april 2018:	15, 16, 17 og 18 [O.18] (Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau)) [O.18]
--------------------	---

Løntrin 15 er 4-årigt. Alle øvrige løntrin er 2-årige.

Bemærkning:

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

Stk. 4

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

- a) assistent:

Pr. 1. april 2018:	24, 25, 26, 27, 28, 29 og 30 [O.18] (Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau)) [O.18]
--------------------	---

- b) aften-/natassistent:

1. indtil 59 pladser:

Pr. 1. april 2018:	23, 24, 25, 26, 27, 28 og 29 [O.18] (Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau)) [O.18]
--------------------	---

2. 60-79 pladser:

Pr. 1. april 2018:	26, 27, 28, 29 og 30 [O.18] (Pr. 1. april 2019: alle trin
--------------------	---

	+ 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.18]
--	--

3. 80 pladser og derover:

Pr. 1. april 2018:	29, 30, 31, 32 og 33 [O.18](Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.18]
--------------------	---

Alle løntrin er 2-årige.

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

Pr. 1. april 2018:	26, 27, 28, 29 og 30 [O.18](Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.18]
--------------------	---

Alle løntrin er 2-årige.

3. *Plejere og social- og sundhedsassistenter og sundhedsmedhjælpere*, der inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, 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.

Pr. 1. april 2018:	26, 27, 28, 29 og 30 [O.18](Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.18]
--------------------	---

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 nr. 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) Hjemmehjælper ansat senest den 30. april 1990 (i Københavns Kommune senest den 31. januar 1991):

Pr. 1. april 2018:	15, 16, 17, 18, 20, 21 og 22 [O.18](Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.18]
--------------------	---

Løntrin 15 er 4-årigt. Alle øvrige løntrin er 2-årige.

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

Pr. 1. april 2018:	15, 16, 17, 18 og 20 [O.18](Pr. 1. april 2019: alle trin + 550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.18]
--------------------	---

Løntrin 15 er 4-årigt. Alle øvrige løntrin er 2-årige.

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.18]Ændringerne af lønnen pr. 1. april 2019 for de i § 9 nævnte grupper 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. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. **[O.18]**

Bemærkning:

[O.18]Protokollat 6, stk. 6, indeholder i øvrigt regler om aften/nattillæg tildelt efter 2013-overenskomsten. **[O.18]**

Stk. 7

Indplacering i de nye lønforløb sker med uændret lønanciennitet.

Stk. 8

Aftale om lønanciennitet for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenstemandslønsystemet gælder (jf. § 5, stk. 4, i Aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i kommuner (04.40)).

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. 9

§ 3, stk. 3-6 gælder.

FOA-bemærkning:

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

§ 10. Funktionærlov

For social- og sundhedspersonale gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 11. Pension

Stk. 1

For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sundhedsmedhjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere oprettes pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 12,60%**[O.18]**(Pr. 1. april 2019: 12,89%)**[O.18]**, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 13,
- b) 13,89%**[O.18]**(Pr. 1. april 2019: 14,18%)**[O.18]**, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 13,

af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for hjemmehjælpere og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som

1.

- a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 8 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.
2. Ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 2, nr. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav,

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 12,60% **[O.18]**(Pr. 1. april 2019: 12,89%)**[O.18]**, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 13,
- b) 13,89% **[O.18]**(Pr. 1. april 2019: 14,18%)**[O.18]**, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 13,

af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karenperiode se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseskares for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskares i henhold til stk. 2, nr. 1, litra b, hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Dokumentation for at karenskravet i stk. 2, nr. 2, er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/regioner/amter.

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

Stk. 3

Bestemmelserne i § 11 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 4, og § 6, stk. 5. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7.

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

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum. Pensionsbidraget indbetales månedsvist 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 PenSam Gruppen.

Stk. 7

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 eller ved nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 2.

Stk. 8

Aften- og nattillæg er pensionsgivende med 4% [O.18] (Pr. 1. april 2019: 5%) [O.18] for de pensionsberettigede ansatte. [O.18] (Pr. 1. april 2019: Lørdagstillæg og søn- og helldagstillæg er pensionsgivende med 1% for de pensionsberettigede ansatte. [O.18]

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder kun månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

Stk. 9

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 10

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

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

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.

Vær opmærksom på, at din pensionsordning fx også indeholder en forsikring ved visse kritiske sygdomme, der kan have betydning for dig inden pensionsalderen.

§ 12. ATP

For social- og sundhedspersonale gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr.

§ 13. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 12,89%.

Stk. 2

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende løndele – dog ikke særydelser, selv om disse er pensionsgivende efter § 11, stk. 8.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelser herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

FOA-bemærkning:

Det er den ansattes ansvar at meddele valg og evt. omvalg til ansættelsesmyndigheden. Omvalg skal meddeles til ansættelsesmyndigheden senest 1. oktober året før ændringen skal træde i kraft. Hvis den ansatte ikke foretager valg, vil der blive ydet fritvalgstillæg.

Den tidligere ret til frihed er ikke længere en del af fritvalgsordningen. I stedet har de ansatte pr. 1. januar 2012 fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år ret til 2 seniordage, der supplerer Forhandlingsfællesskabets seniordage.

§ 14. Arbejdstid

Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder (79.01).

Ved manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter opgøres arbejdstiden i forholdet 1:1,25 eller betales med timeløn + et tillæg på 25 % heraf. Honoreringen beregnes pr. påbegyndt halve time.

§ 15. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden 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. Tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

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.

En faglig voldgift har afgjort, at barns 1. og 2. sygedag skal forstås bogstaveligt som 1. og 2. kalenderdag, barnet er sygt. Bliver barnet sygt sent på dagen, kan 1. sygedag dog være kalenderdagen efter.

Stk. 2

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

§ 16. 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).

§ 17. Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder ved ansættelsesmyndigheden.

Stk. 2

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

§ 18. Tjenestedragt

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.

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

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.

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.

§ 19. Telefon

Udgifter til tjenstlige samtaler refunderes.

FOA-bemærkning:

Arbejdsgiver kan kræve dokumentation for de tjenstlige samtaler enten i form af faktiske bilag eller i form af en tro- og loveerklæring.

§ 20. Transport

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,

ydes 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.

Ovenstående kan fraviges ved lokal aftale.

Løseddeltekst: Befordringsgodtgør.

FOA-bemærkning:

Der ydes godtgørelse ifølge Forhandlingsfællesskabets aftale om transportgodtgørelse, der kan findes på www.forhandlingsfællesskabet.dk

§ 21. 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:

Hvis ikke der er aftalt prøvetid, er opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndighedens side:

Ansættelsestid (på tidspunktet for meddelelse om afskedigelse): **Opsigelsesvarsel:**

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.

Afskedigelse kan kun ske til udgangen af en måned, dvs. afskedigelsen skal være kommet frem til medarbejderen senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe. ”Kommet frem” indebærer ikke, at medarbejderen nødvendigvis har læst meddelelsen om afskedigelse.

Medarbejderens opsigelsesvarsel er 1 måned ligeledes til en måneds udgang.

Prøvetid

Der kan indgås skriftlig aftale om prøvetid jfr. funktionærlovens § 2, stk. 5.

Ved aftalt prøvetid kan der i de 3 første måneder ske afskedigelse fra arbejdsgivers side med 14 dages varsel – varslet skal kunne ligge inden for de tre måneder. Også ved afskedigelse i prøvetidsperioden skal de forvaltningsretlige regler om bl.a. partshøring og begrundelse overholdes, selvom der indrømmes arbejdsgiveren en ret fri adgang til afskedigelse inden for prøveperioden.

Funktionærloven omtaler ikke medarbejderens opsigelsesvarsel ved aftalt prøvetid, og det er forbundets opfattelse, at opsigelse fra medarbejderens side kan ske uden varsel, hvis ikke andet er aftalt.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

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

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte, er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA CVR-nummer: 46024516

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: forha001@foa.dk.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold.

Organisationen 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 KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse 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, kapitel 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 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.

Stk. 8

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 22. 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 Bilag C samt i denne paragraf.

Selve protokollatet om generelle ansættelsesvilkår kan findes på www.forhandlingsfællesskabet.dk

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Stk. 2. Beskæftigelsesanciennitet

Hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 9 er ikke omfattet af Aftale om beskæftigelsesanciennitet, men af Aftale om lønanciennitet mv. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet (04.40), jf. § 9, stk. 7.

Stk. 3. Seniordage

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet i to dage (seniordage) fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Vilkaerne for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for FF-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21). Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

<i>Alder</i>	<i>Efter aftale om seniorpolitik</i>	<i>Supplerende aftale</i>	<i>Seniordage i alt</i>
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Stk. 4. Kompetenceudvikling

Der indføres en midlertidig ret til uddannelse som social- og sundhedshjælper, jf. Protokollat 4.

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

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

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

Stk. 5. Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA – Fag og Arbejde.

Stk. 6. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. **[O.18]** Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. **[O.18]**. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA – Fag og Arbejde.

Stk. 7. Fleksjob

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

Stk. 8. Personalegoder

Ansatte er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 5.

Kapitel 3. Timelønnede

FOA-bemærkning:

Den tidligere 8-timers grænse for, hvornår en medarbejder skulle være månedslønnet eller timelønnet er blevet ophævet.

Derfor skal du nu ansættes som månedslønnet, hvis du opnår fast og varig beskæftigelse af mere end en måneds varighed på din arbejdsplads – også selvom du har mindre end 8 timers ansættelse per uge.

Du bør tale med din tillidsrepræsentant eller lokale FOA-afdeling, hvis du er i tvivl om din ansættelse kan betragtes som fast og varig beskæftigelse.

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6 og 8-9.

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”.

§ 24. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen:

1. For hjemmehjælpere og social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som
 - a) er fyldt 21 år, og

- b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.
2. For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sundhedshjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år.
3. For social- og sundhedspersonale, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b, eller nr. 2 i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Pensionsordningerne efter nr. 1 og 2 oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,60% **[O.18]** (Pr. 1. april 2019: 12,89%) **[O.18]** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Dokumentation for karenkravet i nr. 3 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Social- og sundhedspersonale, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 11, stk. 3, 7, 9 og 10.

§ 25. 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

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

- § 3, stk. 2 Løn
§ 7 Resultatløn

§ 12	ATP
§ 14	Arbejdstid
§ 17	Udgifter ved tjenesterejser
§ 19	Telefon
§ 20	Transport
§ 22, stk. 5	Kompetencefond

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag C.

Stk. 3

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 sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Stk. 4

Social- og sundhedspersonale har adgang til fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 15, stk. 1.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 15, stk. 2. Hvis den ansatte ikke har krav på løn under sygdom, udbetaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

Stk. 5

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).

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

I kommuner inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, 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).

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

Kapitel 4. Elever

§ 27. Løn og lønberegning

Stk. 1

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

	Løn pr. 1. april 2018 (31/3 2000-niveau)	[O.18] Løn pr. 1. august 2018 (31/3 2000-niveau) [O.18]
Elever, som er fyldt 18 år:	7.877,34 kr.	[O.18] 8.427,00 kr. [O.18]

Elever, som ikke er fyldt 18 år:	[O.18] 6.001,18 kr. [O.18]	[O.18] 8.427,00 kr. [O.18]
----------------------------------	--	--

Lønseddeltekst: Månedsløn

2. Månedslønnen for elever under uddannelse til social- og sundhedsassistent er:

	Løn pr. 1. april 2018 (31/3 2000-niveau)	[O.18] Løn pr. 1. august 2018 (31/3 2000-niveau) [O.18]
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	8.353,49 kr.	[O.18] 9.291,24 kr. [O.18]
Elever, som er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	8.817,44 kr.	[O.18] 10.617,29 kr. [O.18]
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.161,26 kr.	[O.18] 9.291,24 kr. [O.18]
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	6.584,47 kr.	[O.18] 10.617,29 kr. [O.18]

Lønseddeltekst: Månedsløn

Overgang fra en sats til en anden sker til den 1. i den efterfølgende måned. Undtaget herfra er første ansættelsesmåned.

3. Voksenelever, jf. stk. 2 og 3, aflønnes på løntrin 11 + 1.124 kr. årligt (31/3 2000-niveau)).

[O.18] Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever under uddannelse til social- og sundhedshjælper og til social- og sundhedsassistent. **[O.18]**

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

Stk. 2

Elever, 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 regionerne eller ved selvejende/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 ugentlig beskæftigelse medregnes med 50%.

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Bemærkning:

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

Eksempel:

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

Stk. 3

Kommunen/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.

Bemærkning:

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, fx gennem arbejde som handicapledsager, tilsynsførende assistent eller med relevant beskæftigelse i udlandet.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Stk. 5

Elever får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 28. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 29. 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 uddannelsen til social- og sundhedshjælper, og
- en social- og sundhedsassistent for de elever, der gennemgår uddannelsen til social- og sundhedsassistent.

Stk. 3

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

På uddannelsen til social- og sundhedshjælper kan elever:

I de første 7 måneder højst deltage i praktiktjeneste:

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

I de sidste 7 måneder højst deltage i praktiktjeneste:

- på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 3. weekend,

- i aften- og natperioden en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

På uddannelsen til social- og sundhedsassistent kan elever:

I de første 6 måneder af uddannelsen højst deltage i praktiktjeneste:

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

I de følgende måneder:

- på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 2. weekend,
- i aften- og natperioden en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om, hvilke tidsrum elever under 18 år må arbejde.

Praktiktjenesten reduceres op til 6 uger i det omfang, eleven afholder ferie i henhold til ferieaftalen, uanset om ferien afvikles med eller uden løn. Hvis SO-SU-eleven ikke har ret til afholdelse af ferie med løn/feriegodtgørelse fra tidligere ansættelsesforhold, og ej heller ønsker at supplere ferien (helt eller delvist) op til 6 uger uden ret til løn under ferien (jf. ferieaftalens § 8, stk. 3), sker der ikke reduktion i praktiktiden.

§ 30. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i kapitel 7 i lov om erhvervsuddannelser.

FOA-bemærkning:

En uddannelsesaftale er som udgangspunkt uopsigelig. Undtagelse herfra er opsigelse i prøvetiden samt ophævelse pga. bristede forudsætninger og væsentlig misligholdelse.

Klager over ophævelse af en uddannelsesaftale rettes til det faglige udvalg, PASS. Der er ingen tidsfrister. I tilfælde af opsigelse/ophævelse af uddannelsesaftalen, bør eleven omgående rette henvendelse til sin lokale FOA-afdeling. Forvaltningslovens regler finder anvendelse, herunder navnlig regler om høring, begrundelse og saglighed i en opsigelse/ophævelse.

Hvis en elev pga. barselsorlov ikke kan gennemføre sin uddannelse inden for den tid, der er aftalt i uddannelsesaftalen, skal aftalen forlænges med den nødvendige tid. Det er FOAs opfattelse, at uddannelsesaftalen også bør forlænges ved langvarig sygdom og lignende. Eleven skal anmode arbejdsgiveren om forlængelse, inden uddannelsesaftalen udløber. Klager over manglende forlængelse rettes ligeledes til det faglige udvalg, PASS.

Stk. 3

Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen sendes digitalt til:

FOA – Fag og Arbejde
CVR-nummer: 46 02 45 16

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: forha001@foa.dk.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1. Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser:

§ 3, stk. 4 og 5	Løn
§ 12	ATP
§ 15	Barns 1. og 2. sygedag
§ 16	Tjenestefrihed
§ 17	Udgifter ved tjenesterejser
§ 18	Tjenestedragt
§ 19	Telefon
§ 20	Transport

Bemærkning:

Elever omfattes kun af § 18 om tjenestedragt under praktikken.

Stk. 2. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Stk. 3. Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02)
2. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever (28.01)

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 32. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2018, 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 2021.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 28. juni 2018

For

KL

Michael Ziegler

Tina Eggert Thomsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Anders Damm-Frydenberg

Protokollat 1 – GVU-forløb for hjemmehjælpere

Protokollatet er en videreførsel af Protokollat 1 i 2005-overenskomsten tilpasset det forhold, at opskolingsuddannelsen nu er ophævet og til dels erstattet af GVU-uddannelse.

§ 1

Protokollat 1 gælder for ansatte hjemmehjælpere, der efter aftale med ansættelsesmyndigheden optages og påbegynder uddannelsen til social- og sundhedshjælper som GVU og som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1342 af 8. december 2006 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

Bemærkning:

GVU-uddannelsen er reguleret af lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse for voksne, lovbek. nr. 1051 af 29. august 2007.

§ 2

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

§ 3

Ansatte, der er omfattet af Protokollat 1, ydes løn under uddannelsen til social- og sundhedshjælper som GVU, både i teoriperioden og en evt. praktikperiode. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Lønnen udbetales med udgangspunkt i følgende beløb pr. dag, den pågældende hjemmehjælper i overensstemmelse med den personlige uddannelsesplan er fraværende for at følge uddannelsen til social- og sundhedshjælper som GVU, idet heldagsuddannelsesforløb forudsættes.

Ved fravær på under en dag udbetales der et forholdsmæssigt beløb.

Områdegruppe:	Løn pr. dag (pr. 1. april 2010)
0	984,94 kr.
1	988,84 kr.
2	991,77 kr.
3	996,66 kr.
4	999,11 kr.

Pr. 1. januar 2014 forhøjes satserne til:

(31/3 2000 niveau)	Gruppe 0	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
Ugesats	4.024	4.040	4.052	4.071	4.081
Dagsats	805	808	810	814	816

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Lønnen er ikke-pensionsgivende, jf. dog § 3.

Såfremt parterne aftaler at regulere lønnen i overenskomstperioden udsendes rettelsesblad.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

§ 4

I GVU-perioden forudsættes eventuel 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.

§ 5

Ansatte, der er berettiget til løn under afholdelse af ferie i uddannelsesperioden, ydes den løn, der udbetales under uddannelsen.

§ 6

Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling, man er uddannet til gennem GVU, er udgangspunktet for lønfastsættelsen overenskomstens §§ 3-6. GVU-perioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Den ansatte bevarer som minimum den hidtidige løn. Der kan modregnes i denne personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger.

København, den 28. juni 2018

For

KL

Michael Ziegler

Tina Eggert Thomsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Anders Damm-Frydenberg

Protokollat 2 – Istandgørelse af en død

I KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, 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.

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.

Lønseddeltekst: Istandg. af død

København, den 28. juni 2018

For

KL

Michael Ziegler

Tina Eggert Thomsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Anders Damm-Frydenberg

Protokollat 3 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1 Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 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.

Stk. 4

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.

§ 2 Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere 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.

København, den 28. juni 2018

For

KL

Michael Ziegler

Tina Eggert Thomsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Anders Damm-Frydenberg

Protokollat 4 – Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede

For at bidrage til at forbedre kommunernes muligheder for at rekruttere uddannede medarbejdere til ældreomsorgen mv. har overenskomstparterne for perioden 1. oktober 2008 - [O.18]30. april 2021 [O.18] aftalt følgende særlige indsats i forhold til ikke-uddannede.

For ikke-uddannede medarbejdere med mere end 1 års anciennitet på overenskomstområdet målretter kommunen og den ansatte medarbejderudviklingssamtalen med henblik på at motivere den ansatte til at påbegynde et uddannelsesforløb.

Kommunen skal fremsætte et tilbud om uddannelse til social- og sundhedshjælper til månedslønnede ordinært ansatte medarbejdere med 2 års sammenhængende ansættelse i kommunen efter overenskomsten for social- og sundhedspersonale. Med sammenhængende ansættelse forstås i denne sammenhæng, at der ikke har været mere end 2 måneder mellem ansættelserne i samme kommune. Tilbuddet skal fremsættes til påbegyndelse af en uddannelse senest efter 3 års sammenhængende ansættelse.

En medarbejder, der accepterer et tilbud om uddannelse, har en forpligtelse til at lade sig realkompetencevurdere med henblik på GVU-forløb eller som EUV iht. reglerne om erhvervsuddannelse for voksne¹.

Kommunen træffer efter ovennævnte rammer beslutning om uddannelsens begyndelsestidspunkt, skolevalg samt øvrige vilkår, herunder til hvilken stilling medarbejderen skal vende tilbage efter afsluttet uddannelse.

Medarbejderen modtager løn under uddannelsen i henhold til overenskomstens Kapitel 4.

Medarbejdere med et GVU-forløb eller som EUV iht. reglerne om erhvervsuddannelse for voksne i henhold til nærværende protokollat, ydes løn under uddannelsen i henhold til kapitel 4, hvis kommunen modtager godtgørelse i henhold til reglerne om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

I forbindelse med indgåelse af aftale om tjenestefri GVU/EUV, skal kommunen underrettes af medarbejderen om pågældendes personlige uddannelsesplan med henblik på fastlæggelsen af omfanget og tidspunkterne for tjenestefriheden.

Tjenestefrihed til GVU/EUV forudsætter heldagsuddannelsesforløb, og honoreres med elevløn, mens den normale beskæftigelse honoreres med sædvanlig løn.

Såfremt kommunen ikke har fremsat tilbud inden for den angivne frist, fremsætter medarbejderen i givet fald skriftligt ønske herom overfor kommunen. Kommunen har herefter 14 dage til at fremsætte tilbud.

¹ Bekendtgørelse nr. 1405 af 22. december 2000 om grunduddannelse for voksne (GVU) ophæves den 1. august 2015. Bekendtgørelsen finder dog fortsat anvendelse for uddannelser, der er påbegyndt før denne dato, jf. § 131, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 1010 af 22. september 2014 om erhvervsuddannelser.

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2008 og bortfalder den **[O.18]**30. april 2021 **[O.18]**. Tilbud fremsat i aftaleperioden er bindende.

København, den 28. juni 2018

For

KL

Michael Ziegler

Tina Eggert Thomsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Anders Damm-Frydenberg

Protokollat 5 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:
 4. **Multimedier**
Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).
 5. **Sundhedsordninger**
Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet. (fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi).
Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

6. Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færge-abonnement).

7. Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 28. juni 2018

For

KL

Michael Ziegler

Tina Eggert Thomsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Anders Damm-Frydenberg

Protokollat 6 – Personlig løngaranti og overgangstrin

§ 1

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 tillæg 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.

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 Løn 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.

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, 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.

Stk. 6

Forudsætningerne for at ansatte bevarer det årlige aften/nattillæg tildelt efter 2013-overenskomstens § 5, stk. 2, nr. 7, som en personlig ordning er:

- Den ansatte oppebærer tillægget den 31. marts 2016
- Den ansatte arbejder i samme stilling, som pågældende var ansat i pr. 31. marts 2016
- Den ansatte arbejder i faste aften- og nattevagter, dvs.
 - Er fast aften- og nattevagt henhold til ansættelsesbrevet
 - Efter tjenesteplanen altid arbejder i aften-/nattevagt, eller
 - Fortrinsvis arbejder i aften-/nattevagt
- Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres størrelsen af beløbet omfattet af den personlige ordning tilsvarende
- Ændringer i ansættelsesforholdet, som fx medfører, at den ansatte ikke længere skal arbejde i faste aften- og nattevagter, og derfor ikke længere skal have tillægget, skal varsles med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel
- Evt. forhåndsftaleændringer indskrænker ikke den ansattes personlige ordning fra overenskomsten.

Hvis der lokalt opstår uenighed, behandles sagen efter tilsvarende principper som interresstvister vedrørende lokal løndannelse.

København, den 28. juni 2018

For

KL

Michael Ziegler

Tina Eggert Thomsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Anders Damm-Frydenberg

Bilag A – Uddannelser og stillingskategorier

1. *Social- og sundhedshjælpere*

Herved forstås personer,

- der har gennemgået
 - (grund)uddannelsen efter tidligere gældende lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsrådet mv.,
 - trin 1 i social- og sundhedsuddannelsen efter tidligere gældende lov om erhvervsuddannelser eller efter tidligere gældende lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne, eller
 - uddannelsen som social- og sundhedshjælper efter lov om erhvervsuddannelser.
- 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 tidligere gældende lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv.,
 - trin 2 i social- og sundhedsuddannelsen efter tidligere gældende lov om erhvervsuddannelser eller efter tidligere gældende lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne, eller
 - uddannelsen som social- og sundhedsassistent efter lov om erhvervsuddannelser.
- og som har autorisation i henhold til autorisationsloven.

3. *Sundhedsmedhjælper*

Herved forstås personer,

- der har gennemgået
 - overbygningsuddannelsen efter tidligere gældende lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv.,
 - trin 2 i social- og sundhedsuddannelsen efter tidligere gældende lov om erhvervsuddannelser eller efter tidligere gældende lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne, eller

- uddannelsen som social- og sundhedsassistent efter lov om erhvervsuddannelser.
 - 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 sundhedsmedhjælper.
4. *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.
5. *Sygehjælpere*
- Herved forstås personer, der
- har fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinjer af 20. februar 1978 for uddannelse af sygehjælpere, afsnit VI, eller
 - har modtaget bevis som "sygehjælper ved plejehjem".
6. *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.
7. *Plejhjemsassistenter*
- 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 magistrats 3. afdeling om den på forsøgsvis basis etablerede uddannelse.
8. *Plejere*
- Herved forstås personer, der har modtaget bevis som plejer i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinjer 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 B – 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 C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja ²
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40) Bemærkning: Hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 9 er ikke omfattet af Aftale om beskæftigelsesanciennitet, men af Aftale om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet, jf. førstnævnte aftales § 5, stk. 4.	Ja	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11) ³	Ja	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ⁴	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ⁵	Ja ⁶

² Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever under uddannelse til social- og sundhedshjælper og til social- og sundhedsassistent.

³ Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020.

⁴ Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

⁵ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage

⁶ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage

24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja

Bilag D – Særligt om tjenestemænd, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service er overgået til ansættelse i en kommune, og som i det hele er overgået til kommunale ansættelsesvilkår

For tjenestemandsansat social- og sundhedspersonale, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter § 186 i lov om social service er overgået til ansættelse i en kommune, og som i det hele er overgået til kommunale ansættelsesvilkår, finder reglerne i de kommunale tjenestemandregulativer/-vedtægter og pensionsregulativer/-vedtægter anvendelse, ligesom overenskomstens bestemmelser fx vedrørende løndannelse mv. finder anvendelse med de af tjenestemandsansættelsen følgende begrænsninger.

Særligt om frit valg

Tjenestemænd er omfattet af § 13 med følgende tilpasninger:

Beregning af pension

Hvis en tjenestemand vælger pension, beregnes de 1,29% af de samme løndelev som anvendes ved beregningen af fritvalgstillæg, dvs. af de for en overenskomstansat pensionsgivende løndelev, dog ikke særydelser, selv om disse er pensionsgivende efter § 11, stk. 8. Beløbet indsættes på medarbejderens supplerende pensionsordning, hvis tjenestemanden har en sådan i forvejen. Hvis tjenestemanden ikke har en supplerende pensionsordning, skal den oprettes, såfremt beløbet er højere end 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau). I modsat fald har tjenestemanden reelt ikke denne valgmulighed.

Beregning af fritvalgstillæg

Hvis en tjenestemand vælger fritvalgstillæg, beregnes de 1,29% af de samme løndelev, som der ville være blevet beregnet fritvalgstillæg af til en overenskomstansat, dvs. de for en overenskomstansat pensionsgivende løndelev, dog ikke særydelser, selv om disse er pensionsgivende efter § 11, stk. 8. Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.