

Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter, plejere og elever

Kommunernes Landsforening

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Forbundet af Offentligt Ansatte

Indledning	4
§ 1. Overenskomstens område	4
§ 2. Uddannelser	4
 Afsnit I. Månedslønnede	6
§ 3. Løn for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, afdelingsledere, ledende beskæftigelsesvejledere og ikke-uddannede medarbejdere	6
§ 4. Grundløn	7
§ 5. Funktionsløn	7
§ 6. Kvalifikationsløn	9
§ 7. Resultatløn	10
§ 8. Forhandlingssystem, konfliktløsning mv.	11
§ 9. Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.	11
§ 10. Løn til elever	15
§ 11. Lønudbetaling	16
§ 12. Pension	16
§ 13. Funktion	19
§ 14. Tjenestedragt, befordringsgodtgørelse og telefongodtgørelse	19
§ 15. Arbejdstid	21
§ 16. Konvertering til årligt ulempetillæg	22
§ 17. Sygdom	22
§ 18. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager	23
§ 19. Barns 1. sygedag	23
§ 20. Værnepligt og efterløn	24
§ 21. Tjenestefrihed	24
§ 22. Opsigelse	24
 Afsnit II. Timelønnede	26
§ 23. Personafgrænsning og løn	26
§ 24. Lønanciennitet	26
§ 25. Arbejdstid mv.	26
§ 26. Tjenestedragt	26
§ 27. Opsigelse, sygdom, frihed og lønudbetaling	27
§ 28. Barns 1. sygedag	27
 Afsnit III. Fælles bestemmelser	28
§ 29. Ferie	28
§ 30. Feriefridagstimer	28
§ 31. Ansættelsesbrev	28
§ 32. Manuel ventilation, udrykning mv. og patientledsagelse	28
§ 33. Ledsaelse af patienter/klienter ved deltagelse i ferie- og højskoleophold mv.	29
§ 34. Ansættelses- og arbejdsløshedsforsikringsforhold	30
§ 35. Decentrale løninstrumenter m.v.	30

§ 36. Tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler.....	30
§ 37. Efteruddannelse og kompetenceudvikling	30
§ 38. Indplacering og overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, jf. §§ 4-6.....	31
§ 39. Ikrafttræden og opsigelse	31

Protokollat 33

A. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaften- og nytårsaftensdag.....	33
B. Hjemmehjælpere ansat i Københavns Kommune.....	34
C. Istandgørelse af en død	35
D. Benyttelse af eget befordringsmiddel	35
E. Efteruddannelse	36
F. Opskolingsuddannelse, hvor optagelse er godkendt før 1. januar 2001, og Arbejdsformidlingen har godkendt uddannelsesorloven inden 1. januar 2001	37
G. Opskolingsuddannelse, hvor optagelse er godkendt efter 1. januar 2001 og påbegyndt inden 31. december 2001	40

**Bilag nr. 1 - Vedrørende SOSU-elevs ferie samt ferie ved efteruddannelse
og opskolingsuddannelse 41**

A. Retningslinier i forbindelse med SOSU-elevs ferie	41
B. Præcisering vedrørende feriespørgsmål i forbindelse med efteruddannelse, jf. protokollat E.....	42
C. Præcisering vedrørende feriespørgsmål i forbindelse med opskoling, jf. protokollat F	42

**Tillæg til overenskomst for SOSU-personalet vedrørende
arbejdstidsaftalen..... 44**

Indledning

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som enten

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

Stk. 2

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte i

- a) Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
- b) Københavns Kommune og
- c) Frederiksberg Kommune.

§ 2. Uddannelser

1) Social- og sundhedshjælpere

Herved forstås personer,

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

2) Social- og sundhedsassistenter

Herved forstås personer,

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

Bemærkning:

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

3) Hjemmehjælpere

Herved forstås personer, der har gennemført

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

4) Sygehjælpere

Herved forstås personer, der

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

5) Beskæftigelsesvejledere

Herved forstås personer, der

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

6) 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.

7) Plejere

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

Afsnit I. Månedslønnede.

§ 3. Løn for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, afdelingsledere, ledende beskæftigelsesvejledere og ikke-uddannede medarbejdere.

Stk. 1

Lønnen består af fire elementer:

grundløn, jf. § 4,

funktionsløn, jf. § 5,

kvalifikationsløn, jf. § 6 og

resultatløn, jf. § 7

Stk. 2

[O.99]Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 03.01.[O.99]

Stk. 3

[O.99]Rammeaftale om deltidsarbejde gælder. Rammeaftalen har virkning fra 1. januar 2001.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 15.15.[O.99]

Stk. 4

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

Stk. 5

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.21.

De pr. 31. marts 1998 ansatte social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere er omfattet af overgangsbestemmelserne i § 39.

De lønafhengige særydelser/overarbejde beregnes på grundlag af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn).

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en social- og sundhedsassistent/plejehjemsassistent/plejer/social- og sundhedshjælper er i stand til at varetage, når denne er nyuddannet.

Stk. 2

Grundlønnen for nedennævnte uddannet social- og sundhedspersonale er fastsat som følger:

social- og sundhedshjælpere, jf. § 2, nr. 1: løntrin 12

social- og sundhedsassistent, jf. § 2, nr. 2: løntrin 15

plejehjemsassistent, jf. § 2, nr. 6: løntrin 15

plejer, jf. § 2, nr. 7: løntrin 15

Stk. 3

Grundlønnen for ledende beskæftigelsesvejledere, jf. § 2, nr. 5: løntrin 23

Grundlønnen for afdelingsledere på plejehjem, jf. § 2, nr. 2 og nr. 6: løntrin 27

Grundlønnen for ikke-uddannede medarbejdere: løntrin 9

Bemærkning:

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

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2

Til social- og sundhedspersonale, der

- er pålagt funktion som gruppeleder inden for Kommunernes Landsforenings integrerede ordninger eller
- er pålagt funktion som ansvarshavende i aften- og nattjeneste ved plejehjem eller i integrerede ordninger eller
- er pålagt funktion som 1. assistent ved plejehjem

ydes et tillæg på 6.000 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 8.400 kr. (31/3 2000-niveau)).

Bemærkning:

For så vidt angår plejehjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter ansat inden 31. marts 1998 med nævnte funktioner, henvises til § 9, stk. 3.

[O.99] 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". [O.99]

Stk. 3

Til plejere, jf. § 2, nr. 7 og social- og sundhedsassistenter, jf. § 2, nr. 2, der inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde ansættes ved bofællesskaber såvel for psykiatriske som for psykisk- og fysisk handicappede, og som er beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til personer med fysiske og psykiske handicaps, ydes et tillæg på 6.000 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 8.400 kr. (31/3 2000-niveau)).

Bemærkning:

For så vidt angår plejere og social- og sundhedsassistenter ansat inden 31. marts 1998 ved bofællesskaber med nævnte funktioner henvises til § 9, stk. 4, 2. afsnit.

Stk. 4

[O.99] Til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som demenskoordinator aftales der decentralt funktionsløn herfor. [O.99]

I kommuner, hvor der er en egentlig praktikvejlederfunktion, aftales der decentralt funktionsløn herfor.

Bemærkning:

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

Stk. 5

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning:

Vejledende kriterier for funktionsløn:

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

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

Funktioner som fx konsulent, koordinator, eneansvarlig på kultur- og aktivitetsområdet eller funktioner inden for senildemens-, psykiatri-, misbrugs-, AIDS-, terminalpleje- og respiratorplejeområdet. Derudover kan særlige arbejdsområder og funktioner vedrørende skærmede enheder, opsøgende arbejde, udegående aktiviteter med psykiatriske patienter, aktiverende og forebyggende tilbud, forebyggende hjemmebesøg, støtte/vejlednings- og aktiveringsforanstaltninger for psykisk og fysisk handicappede samt undervisnings- og instruktionsfunktioner anvendes som eventuelle kriterier.

Efter overenskomstens § 16 (konverteringsaftalen) er der adgang til lokalt at indgå aftale om et fast årligt tillæg for arbejde på særlige tidspunkter. Med henblik på at fremme en fleksibel arbejdstilrettelæggelse kan der i tilknytning til sådanne konverteringsaftaler aftales en forhøjelse af dette tillæg i form af et funktionsbestemt tillæg, som gives på grundlag af en samlet vurdering af arbejdstilrettelæggelsen.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser o.lign. jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Stk. 6

Der kan decentralt aftales en stillingsmæssig klassificering, således at stillingen slås op med en forudsat funktionsløn, jf. § 8 om aftale om ny løndannelse.

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.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, jf. § 4, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 16. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 20. [O.99] Med virkning fra 1. april 2000 ændres løntrin 20 til løntrin 21.[O.99]

Plejere, jf. § 4, der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 16. Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 20. [O.99] Med virkning fra 1. april 2000 ændres løntrin 20 til løntrin 21.[O.99]

Social- og sundhedshjælpere, jf. § 4, der har opnået 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 13. Efter 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 18. [O.99] Med virkning fra 1. april 2000 ændres løntrin 18 til løntrin 19.[O.99]

Stk. 3

[O.99]De i stk. 2 anførte ændringer af det sidste kvalifikationsløntrin for henholdsvis social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere og social- og sundhedshjælpere sker således, at alle rykkes 1 løntrin op, idet der dog lokalt inden den 17. marts 1999 kan være aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Alle centralt aftalte tillæg bevares. Alle decentralt aftalte tillæg bevares i øvrigt i overensstemmelse med decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udlignings-tillæg, hvis det er eller bliver aftalt lokalt inden 1. april 2000.[O.99]

Stk. 4

[O.99]Indtil 31. marts 2000 gælder følgende bestemmelse:

Plejehjemsassistenter og plejere, der pr. 1. april 1998 eller senere opskoles til social- og sundhedsassistent, og som i den hidtidige stilling som plejehjemsassistent eller plejer har opnået ret til kvalifikationsløn efter stk. 2, 1. afsnit, respektiv 2. afsnit, anses ved ansættelsen som social- og sundhedsassistent for at have 4 års sammenlagt beskæftigelse efter grunduddannelsen som social- og sundhedsassistent regnet fra den efterfølgende 1. efter opskolingens afslutning.

For plejehjemsassistenter og plejere, der pr. 1. april 1998 eller senere opskoles til social- og sundhedsassistent og ansættes som sådan umiddelbar efter ved den kommune, som har bevilget orloven til uddannelsen, aftales der decentralt kvalifikationsløn for opkolingsuddannelsen på mindst 1 løntrin med virkning fra den efterfølgende 1. efter opskolingens afslutning.

Der sker modregning i allerede decentralt aftalt kvalifikationsløn for opkolingsuddannelsen.[O.99]

Stk. 5

Kvalifikationsløn aftales iøvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

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

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

§ 7. Resultatløn

Aftale om resultatløn gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.51.

§ 8. Forhandlingssystem, konfliktløsning mv.

Aftale om ny løndannelse gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.21.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, gennemsnitsløngaranti, lønstatistik og rets- og interesselvister, herunder opsigelse og ophør af aftale om funktions- og kvalifikationsløn.

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

Stk. 1

Sygehjælpere, hjemmehjælpere og beskæftigelsesvejledere aflønnes efter følgende lønforløb:

Hjemmehjælpere, jf. § 2, nr. 3	Løntrinene	10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18 og 19. [O.99] Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 19 ydes med virkning fra 1. april 2000 et pensionsgivende tillæg på 2.900 kr. årligt i grundbeløb (31/3 2000-niveau). [O.99] Alle løntrin er 2-årige.
Sygehjælpere, jf. § 2, nr. 4:	Løntrinene	11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20 og 21. [O.99] Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 21 ydes med virkning fra 1. april 2000 et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau). [O.99] Løntrin 16 er 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.
Beskæftigelsesvejleder, jf. § 2, nr. 5	Løntrinene	11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20 og 21. [O.99] Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 21 ydes med virkning fra 1. april 2000 et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau). [O.99] Løntrin 16 er 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.

For sygehjælpere, hjemmehjælpere og beskæftigelsesvejledere foretages et fradrag på 2 år i den erhvervede lønanciennitet pr. 31. marts 1998.

Bemærkning:

Hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere, herunder de i stk. 2 anførte personalegrupper, er principielt omfattet af ny løndannelse, uanset at disse personalegrupper har bevaret et lønforløb, hvor lønanciennitetsaftalen, jf. stk. 6, fortsat er gældende.

Dette indebærer, at der for sygehjælpere, hjemmehjælpere og beskæftigelsesvejledere decentralt kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 5 og kvalifikationsløn efter § 6.

[O.99] Sygehjælpere, hjemmehjælpere og beskæftigelsesvejledere skal dog have funktionsløn efter § 5, stk. 2 (tillæg på 6.000 kr. årligt (1/10 1984-niveau)) (pr. 1. april 2000 8.400 kr. (31/3 2000-niveau)), når de pålægges en af de i stk. 2 nævnte funktioner.

Endvidere skal der ydes funktionsløn - decentralt aftalt - når sygehjælpere, hjemmehjælpere og beskæftigelsesvejledere pålægges en egentlig praktikvejlederfunktion eller funktion som demenskoordinator, jf. § 5, stk.

4.[O.99]

Stk. 2

Ansatte, der ikke har gennemgået en af de i § 2 omtalte uddannelser, aflønnes som beskrevet under nr. 1-2:

- | | | |
|----|---|--|
| 1) | Hjemmehjælpere | a) Hjemmehjælpere ansat senest den 30. april 1990 (i Københavns Kommune senest den 31. januar 1991) aflønnes efter løntrinene 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 og 17. Alle løntrin er 2-årige |
| | | b) Hjemmehjælpere ansat efter den 30. april 1990 (i Københavns Kommune efter 31. januar 1991), men inden udsendelse af 1991-overenskomsten aflønnes efter løntrinene 9, 10, 11, 12, 13 og 15. Alle løntrin er 2-årige. |
| 2) | Beskæftigelsesvejledere, der udelukkende er beskæftiget i opsøgende arbejde | Løntrinene 9, 10, 11, 12 og 13. Alle løntrin er 2-årige. |

Bemærkning:

Vedrørende ikke-uddannede medarbejdere henvises til § 4, stk. 3.

Stk. 3

Plekehjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter, der 31. marts 1998 er ansat som

1. assistent ved plejehjem eller

aften-/natplejehjemsassistent eller aften-/natsocial- og sundhedsassistent aflønnes fortsat som følger:

- | | |
|-------------------------|---|
| a) 1. assistent | løntrinene 19, 20, 21, 22, 23, 24 og 25 |
| b) aften-/natassistent: | |

- | | |
|--------------------------|---|
| 1) indtil 59 pladser | løntrinene 18, 19, 20, 21, 22, 23 og 24 |
| 2) 60-79 pladser | løntrinene 21, 22, 23, 24 og 25 |
| 3) 80 pladser og derover | løntrinene 24, 25, 26, 27 og 28 |
| Alle løntrin er 2-årige | |

Bemærkning:

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. 4

Plejere, der 31. marts 1998 er ansat som plejeassistenter, aflønnes fortsat efter løntrinene 21, 22, 23, 24 og 25. Alle løntrin er 2-årige.

Plejere og social- og sundhedsassistenter, der inden for Kommunernes Landsfor- enings forhandlingsområde pr. 31. marts 1998 er ansat ved bofællesskaber såvel for psykiatriske som for psykisk- og fysisk handicappede, og som er beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til personer med fysiske og psykiske handicaps, aflønnes med virkning fra 1. april 1998 fortsat efter løntrinene 21, 22, 23, 24 og 25. Alle løntrin er 2-årige.

Stk. 5

De i stk. 3 og 4 anførte aflønningsvilkår fortsætter som en personlig ordning for de pr. 31. marts 1998 ansatte stillingsindehavere. Dette forudsætter bevarelse af hidti- dig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. eller indtil der indgås aftale om overgang til ny løndannelse efter § 4-6.

Bemærkning:

Plejehjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter samt plejere ansat i en af de i stk. 3 og 4 anførte stillinger er fra 1. april 1998 principielt omfat- tet af ny løndannelse, uanset at disse stillingsindehavere har bevaret et løn- forløb, hvor lønanciennitetsaftalen, jf. stk. 6, fortsat er gældende. Det er samtidigt aftalt, at disse stillingsindehavere ikke er omfattet af § 5, stk. 2 el- ler 3. Dette indebærer, at der decentralt herudover kan aftales ydelse af funktionsløn efter § 5 og kvalifikationsløn efter § 6.

Stk. 6

Aftale om lønanciennitet for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjeneste- mandslønsystemet gælder.

Ved ansættelse som hjemmehjælper anses i relation til lønanciennitetsaftalen som li- gestillede husassistenter, omfattet af (amts)kommunale overenskomster. Det forud- sættes, at der er tale om umiddelbar overgang mellem den tidligere og nuværende stil- ling.

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

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.11.

Stk. 7

Ved umiddelbar overgang til en anden (amts)kommune bevarer sygehjælpere, hjemmehjælpere og beskæftigelsesvejledere, jf. stk. 1, den hidtidige anciennitetsbestemte lønindplacering og det videre lønforløb efter de for de enkelte stillingskategorier aftalte løntrinsforløb.

Stk. 8

[O.99]Indtil 31. marts 2000 gælder følgende bestemmelse:

Ved overgang til stilling som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent efter opskoling skal den pågældende indplaceres mindst et løntrin højere end den hidtidige lønindplacering som henholdsvis hjemmehjælper eller sygehjælper.[O.99]

Stk. 9

[O.99]Indtil 31. marts 2000 gælder følgende bestemmelse:

Bestemmelsen i § 6 om retten til kvalifikationsløn - i form af højere indplacering end grundlønnen på grundlag af sammenlagt beskæftigelse - regnes fra overgang til ansættelse som henholdsvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent således, at social- og sundhedshjælpere, der indplaceres på løntrin 13 eller højere og social- og sundhedsassistenter, der indplaceres på løntrin 16 eller højere, anses for at have haft 4 års sammenlagt beskæftigelse efter grunduddannelsen.[O.99]

Stk. 10

[O.99]Med virkning fra 1. april 2000 gælder følgende bestemmelse:

- a) Ansættelsestiden for hjemmehjælpere, der opskoles til social- og sundhedshjælpere, medregnes i den sammenlagte beskæftigelse som social- og sundhedshjælper, der efter bestemmelsen i § 6 giver ret til kvalifikationsløn.
- b) Ansættelsestiden for sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter, der opskoles til social- og sundhedsassistenter, medregnes i den sammenlagte beskæftigelse som social- og sundhedsassistent, der efter bestemmelsen i § 6 giver ret til kvalifikationsløn.
- c) De pågældende bevarer som minimum den hidtidige løn ved tilbagevenden til samme arbejdsplads. Der kan modregnes i denne personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger.

Bemærkning:

For så vidt angår hjemmehjælpere, sygehjælpere, plejere og plejehjemsassistenter, der starter opskolingsuddannelsen før 1. april 2000, men afslutter denne uddannelse efter 1. april 2000, er parterne enige om, at de følger de bestemmelser, der gælder efter 1. april 2000.

Det forudsættes, at spørgsmålet om tillæggelse af mindst 1 løntrin på grundlag af opskolingsuddannelsen ved tilbagevenden til hidtidigt ansættelsessted naturligt indgår i den lokale løndannelse.[O.99]

Stk. 11

Iøvrigt gælder følgende bestemmelser

- a) [O.99]Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.[O.99]
- b) Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.
- c) Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

Bemærkninger:

Ad pkt. a):

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 03.01.

Ad pkt. c):

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.21.

§ 10. Løn til elever

Stk. 1

For elever udgør lønnen følgende pr. måned: *)

- 1) Under uddannelsen til social- og sundhedshjælper:
 - a) under 18 år: 3.890,21 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 5.441,67 kr. (31/3 2000-niveau))
 - b) over 18 år: 5.420,91 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 7.575,00 kr. (31/3 2000-niveau))
 - 2) Under uddannelsen til social- og sundhedsassistent:
 - a) under 18 år:

1.-12. måned	4.224,89 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 5.908,33 kr. (31/3 2000-niveau))
13. og flg. måned	4.522,56 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 6.325,00 kr. (31/3 2000-niveau))
 - b) over 18 år:

1.-12. måned	5.770,78 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 8.066,67 kr. 31/3 2000-niveau))
13. og flg. måned	6.025,92 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 8.425,00 kr. (31/3 2000-niveau))
- *) Elever, der gennemgår teoriuddannelsen på Diakonhøjskolen i Århus, har kun krav på løn i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

Stk. 2

Aftale om lønforholdene for visse elever (under 18 år) gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 28.21.

Stk. 3

[O.99]Med virkning fra 1. april 2000 kan kommunen/institutionen beslutte at aflønne social- og sundhedshjælperelever og social- og sundhedsassistentelever, der ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år, som vokselev med aflønning efter løntrin 9 i stedet for de i stk. 1 anførte elevlønssatser.[O.99]

Stk. 4

[O.99]De i stk. 1 og 3 omtalte lønninger reguleres efter aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte.[O.99]

Bemærkning:

De i stk. 1 anførte månedslønninger procentreguleres efter § 3 i ovennævnte aftale.

Stk. 5

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

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

§ 11. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 12. Pension

Stk. 1

Personalet omfattes af en af de i stk. 2 omtalte pensionsordninger som følger:

- | | Ordning |
|------------------------------------|--|
| 1) Social- og sundhedshjælper: | I*) [O.99]eller IV (fra 1. april 2000) |
| 2) Social- og sundhedsassistenter: | I*) eller IV (fra 1. april 2000) |
| 3) Hjemmehjælper: | III eller IV (fra 1. april 2000)[O.99] |
| 4) Sygehjælper: | II |
| 5) Beskæftigelsesvejledere: | II |
| 6) Plejhjemsassistenter: | II |
| 7) Plejere: | II |
| 8) Ikke-uddannede medarbejdere: | III [O.99]eller IV (fra 1. april 2000)[O.99] |
- *) Social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistenter, der tidligere har været omfattet af en pensionsordning i forbindelse med beskæftigelse som enten sygehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejhjemsassistent eller plejer, omfattes af pensionsordning II.

Pensionsordningerne oprettes i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets vedtægter.

Bemærkning:

Efter aftale med Forbundet af Offentligt Ansatte skal Kommunernes Landsforening henstille, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

Stk. 2

Personalet omfattes af en af nedennævnte pensionsordninger i overensstemmelse med stk. 1:

- I) Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som efter det fyldte 18. år har haft mindst 3 års beskæftigelse enten som social- og sundhedshjælper/social- og sundhedsassistent/elev eller anden (amts)kommunal beskæftigelse, og er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 [O.99](fra 1. januar 2001: 10 timer) timer pr. uge.[O.99]

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle ovennævnte betingelser er opfyldt.

- II) Der oprettes en pensionsordning med virkning fra ansættelsestidspunktet.

- III) Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som:

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer [O.99](fra 1. januar 2001: 10 timer) pr. uge.[O.99]

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle ovennævnte betingelser er opfyldt.

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i nr. 2 indgår ved beregning af karenperioden på 4 år.

Timelønnet ansættelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp mv. medregnes ikke i karenperioden på 4 år.

- IV) [O.99]Med virkning fra 1. april 2000 oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge (pr. 1. januar 2001 gennemsnitlig mindst 10 timer pr. uge).

Ved indtræden i den nyetablerede pensionsordning kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karenperioden på 1 år. Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte. Der indbetales ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

Ansatte, der er omfattet af pensionsordning IV, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af enten pensionsordning I eller III.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden, dog tidligst med virkning fra 1. april 2000.[O.99]

Stk. 3

Den ansattes eget bidrag til pensionsordning I-III udgør 4% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de samme pensionsgivende lønde.

[O.99]Den ansattes eget bidrag til pensionsordning IV udgør 0,8% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 1,6% af de samme pensionsgivende lønde.[O.99]

Bemærkning:

Vedrørende pensionsordningen for hjemmehjælpere, ikke-uddannede sygehjælpere, ikke-uddannede beskæftigelsesvejledere og andre ikke-uddannede medarbejdere henvises til aftale med KTO om udbygning af pensionsordninger pr. 1. oktober 1997 med tilhørende fortolkningsbidrag til KTO-forlig 1989. Aftalen og fortolkningsbidraget findes i samlemappen under afsnit 26.21.

Stk. 4

[O.99]Med virkning fra 1. april 2000 er betalt merarbejde til overenskomstansatte på deltid, der er omfattet af en pensionsordning efter ovenstående, pensionsgivende. For ansatte omfattet af pensionsordningerne I-III forhøjes de pensionsgivende lønde til 100/96 af den pensionsgivende løn af timelønnen.

For ansatte omfattet af pensionsordning IV forhøjes de pensionsgivende lønde til 100/99,2 af den pensionsgivende løn af timelønnen.[O.99]

Stk. 5

For hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. aflønnet efter § 9 og som er omfattet af pensionsordningerne II, III eller IV udgør de pensionsgivende lønde 100/96 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på samme løntrin.

Følgende bestemmelser gælder for de personalegrupper, der er overgået til ny løndannelse efter § 4-6:

Pensionsordning I-III:

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet aftales. De pensionsgivende lønde af et løntrin udgør 100/96 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

Pensionsordning IV:

[O.99]Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet aftales. De pensionsgivende lønde udgør 100/99,2 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.[O.99]

Bemærkning:

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 pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget til 100/96 for pensionsordning I-III, og [O.99] for pensionsordning IV forhøjes tillægget til 100/99,2.[O.99]

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen.

§ 13. Funktion

Stk. 1

Aftale om betaling mv. til tjenestemænd under midlertidig tjeneste i højere stilling gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 21.51.

Stk. 2

Under midlertidig tjeneste i en stilling, hvor sygeplejersker er pålagt at udføre funktioner som ansvarshavende i aften- og natperioden ved plejehjem uden for integrerede ordninger eller i en stilling, hvor plejhjemsassistenter eller social- og sundhedsassistenter pålægges funktion som ansvarshavende i aften- og natperioden ved plejehjem eller i integrerede ordninger udbetales der plejhjemsassistenter/social- og sundhedsassistenter vederlag for midlertidig tjeneste i den højere funktion, uanset den midlertidige tjeneste ikke har varet i 15 (22) dage eller mere.

Bemærkning:

I tilfælde, hvor en social- og sundhedsassistent/plejhjemsassistent pålægges at fungere som 1. assistent ved plejehjem eller som ansvarshavende i aften- og nattjenesten ved plejehjem eller i integrerede ordninger beregnes vederlaget for den midlertidige funktion på grundlag af den i § 5, stk. 2 anførte funktionsløn.

Tilsvarende gælder, hvor social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejere og plejhjemsassistenter pålægges midlertidig funktion som gruppeledere.

I tilfælde hvor en social- og sundhedsassistent eller plejhjemsassistent pålægges midlertidig funktion i en stilling, som afdelingsleder på plejehjem beregnes vederlaget i forhold til den i § 4, stk. 3, anførte grundløn.

§ 14. Tjenestedragt, befordringsgodtgørelse og telefongodtgørelse

Stk. 1

I København og Frederiksberg kommuner gælder følgende bestemmelse:

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette ikke lader sig gøre eller, hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.460 kr. årligt eller, hvis der ydes fri vask, 1.176 kr. årligt.

Elever omfattes kun af bestemmelsen i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

Bemærkning:

Hovedreglen er, at der ydes fri tjenestedragt.

Stk. 2

Inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde gælder følgende bestemmelse:

[O.99]

- a) Der ydes fri tjenestedragt eller der ydes en kontant erstatning herfor.
- b) Fri tjenestedragt omfatter bl.a. overdel og bukser/nederdel samt fri vask heraf. Hvis der ikke stilles fri tjenestedragt til rådighed og/eller ydes fri vask ydes følgende erstatning:

	<i>Årligt beløb</i>
Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask	2.460 kr.
Ikke fri tjenestedragt, men fri vask	1.176 kr.

- c) Hvis der er planlagt tjeneste i borgerens hjem i distriktet, stilles der, ud over bestemmelsen i stk. 2, overtøj til rådighed eller ydes en kontant erstatning herfor.

Erstatning ydes med 615 kr. årligt.**[O.99]**

Elever omfattes kun af bestemmelserne a)-c) i perioder, hvor de er under praktikuddannelse.

Bemærkning:

[O.99] Det bemærkes, at overenskomstparterne ved tjeneste i distriktet forudsætter, at der normalt er behov for benyttelse af overtøj uanset om transporten i distriktet foregår ved benyttelse af bil, cykel el.lign.**[O.99]**

Stk. 3

Aftale om benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 18.31.

Opmærksomheden henledes på, at aftalen om benyttelse af eget transportmiddel også omfatter tjenstlig kørsel på cykel eller knallert.

Stk. 4

Udlæg ved brug af telefon refunderes i forhold til faktisk afholdte udgifter til tjenstlige samtaler.

§ 15. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstidsaftalen mellem Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte gælder med de i stk. 2-4 anførte undtagelser og tilføjelser.

Bemærkning:

Arbejdstidsaftalen er optaget som bilag til overenskomsten.

Stk. 2

Elevers praktikuddannelse forudsættes afviklet inden for rammerne af de forhold, hvorefter tjeneste afvikles for det til praktikstedet knyttede personale.

Elever kan under den i § 2, nr. 1, omtalte grunduddannelses

- første 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 4. weekend,
 - i aften- og natperioden i større omfang end en fjerdedel af pågældendes tjenestetid,
- sidste 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. weekend,
 - i aften- og natperioden i større omfang end en trediedel af pågældendes tjenestetid.

Elever kan under den i § 2, nr. 2, omtalte overbygningsuddannelses

- første 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. weekend,
 - i aften- og natperioden i større omfang end en trediedel af pågældendes tjenestetid,
- følgende 6 måneder ikke deltage i praktiktjeneste,
 - på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 2. weekend,
 - i aften- og natperioden i større omfang end en trediedel af pågældendes tjenestetid.

Stk. 3

Elever omfattes alene af arbejdstidsaftalens bestemmelser under praktiktjeneste. Under praktiktjenesten er elever ikke omfattet af §§ 9-12 i arbejdstidsaftalen.

Stk. 4

Delt tjeneste.

1) Hjemmehjælpere.

Under forudsætning af,

- at tjenesten har været adskilt af en pause på mindst 2 timer,
- at det anviste arbejde udgør 6 timer eller derover, og
- at tidsrummet mellem påbegyndelsen og afslutningen af dagens arbejde overstiger 8 timer

ydes der en hjemmehjælper for delt tjeneste 23,00 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 32,16 kr. (31/3 2000-niveau)) pr. dag.

Tjenesten kan kun deles en gang pr. dag.

2) Andet personale.

- a) For andet personale, bortset fra elever, bør tjenesten tilrettelægges således, at delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - undgås. Hvor dette ikke er muligt, fx på grund af andet personales sygdom, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse o.l., betales der for delt tjeneste 23,00 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 32,16 kr. (31/3 2000-niveau)) pr. dag.
- b) For elever kan tjenesten ikke planlægges med delt tjeneste, hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere. Hvor delt tjeneste for elever undtagelsesvis ikke kan undgås, på grund af særlige arbejdsopgavers udførelse, eller at eleven i en kort periode skal følge personale, der har tjenesten tilrettelagt med delt tjeneste, betales for delt tjeneste 23,00 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 32,16 kr. (31/3 2000-niveau)) pr. dag.

§ 16. Konvertering til årligt ulempetillæg

Aftale om konvertering af ulempetillæg gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.61

I stedet for takstmæssig betaling mv. af tilfældigt forekommende overarbejde, forskudt tidstillæg (17-6) opsparring af frihed (37/2 [O.99](fra 1. oktober 2001: 37/3)[O.99]) og tillægsbetaling indtil 30. september 2001, betaling for rådighedsvagt samt delt tjeneste efter overenskomstens bestemmelser, kan kommunalbestyrelsen yde et rådighedstillæg på 8.600 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 12.000 kr. (31/3 2000-niveau)) til plejere, der inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde er ansat ved bofællesskaber såvel for psykiatriske som psykisk- og fysisk handicappede, jf. § 5, stk. 3. Tillægget reguleres efter tilsvarende regulering af generelle og særlige tillæg for tjenestemænd.

§ 17. Sygdom

Stk. 1

Ansatte (bortset fra elever) oppebærer løn under sygdom i henhold til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven).

[O.99]Den i nævnte lovs § 5, stk. 2, anførte regel om opsigelse med en måneds varsel til den 1. i en måned efter 120 dages sygefravær inden for 12 på hinanden følgende måneder, der optages i ansættelsesbrevet, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere. *)

*) Selv om reglen ikke er optaget i ansættelsesbrevet, gælder den også for hjemmehjælpere, der har fået udstedt ansættelsesbrev som månedslønnet før udsendelse af 1991-overenskomsten.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan § 5, stk. 2, alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræder inden den 1. oktober 1999.

Det forkortede varsel kan ikke anvendes for ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis samtlige 120 sygedage udelukkende skyldes tilskadekomst i tjenesten, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.[O.99]

Kommunen kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

Bemærkning:

[O.99]Forkortet varsel kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.

Såfremt tjenesteforholdet er ophørt, som følge af at pågældende har haft mere end 120 sygedage inden for 12 på hinanden følgende måneder, henstilles det, at genansættelse finder sted, når pågældende på ny bliver tjenstdygtig. Bemærkningen bortfalder med udgangen af september måned 1999.[O.99]

Stk. 2

Elever oppebærer under sygdom 1/1 løn, indtil fratrædelse finder sted efter opsigelse med overenskomstmæssigt varsel.

§ 18. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager

Aftale om (amts)kommunalt ansattes adgang til fravær ved graviditet, barsel og af andre familiemæssige årsager gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.21.

§ 19. Barns 1. sygedag

Stk. 1

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

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

Bemærkning:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 20. Værnepligt og efterløn

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

1. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6).
2. Efterløn (§ 8).

§ 21. Tjenestefrihed

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 22. Opsigelse

Stk. 1

For månedslønnede - bortset fra elever - gælder de i funktionærlovens

- § 2 anførte opsigelsesvarsler, og
- § 2 a anførte regler om fratrædelsesgodtgørelse.

Elever kan inden for de første 3 måneder af henholdsvis grunduddannelsestiden og overbygningsuddannelsestiden opsiges med 14 dages varsel og kan opsiges deres stilling med samme varsel. I resten af elevtiden kan de opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned og kan opsiges deres stilling med samme varsel.

Stk. 2

[O.99] Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.[O.99]

[O.99]Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

Forbundet af Offentligt Ansatte, Staunings Plads 1-3, 1790 København V[O.99]

Stk. 4

[O.99]Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.[O.99]

Stk. 5

[O.99]Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Forbundet af Offentligt Ansatte kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.[O.99]

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og 2 af Forbundet af Offentligt Ansatte, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller 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.
[O.99]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.[O.99] Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Afsnit II. Timelønnede

§ 23. Personafgrænsning og løn

Stk. 1

Ansatte, som ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder, aflønnes med timeløn.

En ansat, der er ansat som afløser i vikariat i indtil 3 måneders varighed, aflønnes med timeløn. Såfremt pågældende i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder, overgår pågældende til månedsløn.

Bemærkning:

Hvis et vikariat på forhånd af kommunen vurderes til at have en varighed ud over 3 måneder i sammenhæng, fx et barselsvikariat, skal afløseren ansættes på månedsløn, evt. med en tidsbegrænset ansættelse.

Stk. 2

Timelønnen beregnes som 1/1924 af lønnen, eksklusiv pensionsbidrag efter §§ 4-6 for så vidt angår social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og plejere samt ikke-uddannede og af den til den pågældendes lønanciennitet svarende årsløn for månedslønnede, eksklusiv pensionsbidrag efter § 9, for så vidt angår sygehjælpere, hjemmehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.

[O.99]Indtil udgangen af september måned 2001 beregnes timelønnen i aften- og natperioden som 1/1820 af ovennævnte lønde.[O.99]

§ 24. Lønanciennitet

Lønancienniteten fastsættes efter § 9, stk. 6, for så vidt angår timelønnede:

- a. Uddannede sygehjælpere, hjemmehjælpere og beskæftigelsesvejledere, jf. § 9, stk. 1 og
- b. ikke-uddannede hjemmehjælpere, jf. § 9, stk. 2, nr. 1, og
- c. beskæftigelsesvejledere, der udelukkende er beskæftiget i opsøgende arbejde, jf. § 9, stk. 2, nr. 2.

§ 25. Arbejdstid mv.

Med hensyn til:

- | | |
|---------------|---|
| § 14, stk. 2 | Befordringsgodtgørelse, |
| § 14, stk. 3, | Udlæg ved brug af telefon, |
| § 15, stk. 4 | Delt tjeneste samt, |
| § 15, stk. 1 | Arbejdstidsaftalen for såvidt angår de i arbejdstidsaftalens § 22 omtalte forhold |

finder de for månedslønnede gældende bestemmelser tilsvarende anvendelse.

§ 26. Tjenestedragt

Stk. 1

I København og Frederiksberg kommuner gælder følgende bestemmelse:

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes der et tillæg til timelønnen på 1,28 kr.

Stk. 2

Inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde gælder følgende bestemmelse:

[O.99]Der ydes fri tjenestedragt herunder eventuel overtøj, eller der ydes en kontant erstatning herfor. Godtgørelsen ydes pr. time og beregnes som 1/1924 af de i § 14, stk. 2 anførte satser. [O.99]

Stk. 3

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

§ 27. Opsigelse, sygdom, frihed og lønudbetaling

Stk. 1

For timelønnede gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse.

Stk. 2

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Stk. 3

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

Stk. 4

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning, jf. dog stk. 5. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstiles medarbejderen specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 5

Til timelønnede, som er omfattet af § 23 afsnit 2, udbetales lønnen månedsvis bagud. Betaling i henhold til bestemmelserne i § 25, stk. 1, kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

Bemærkning:

Lønudbetaling finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

§ 28. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 19, stk. 1 og 3.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3

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

Afsnit III. Fælles bestemmelser

§ 29. Ferie

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.41.

Specielt vedrørende social- og sundhedsselevers ferie henvises til de i punkt A i vedlagte bilag 1 aftalte retningslinier.

§ 30. Feriefri dagstimer

[O.99] Aftale om feriefri dagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.42.

Undtaget fra aftalen er timelønnede, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, jf. § 27, stk. 2.[O.99]

§ 31. Ansættelsesbrev

Aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.01.

I ansættelsesbrevet angives ansættelsesområdet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

§ 32. Manuel ventilation, udrykning mv. og patientledsagelse

Stk. 1

Ved medvirken ved manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter samt i de tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmestrålebehandling medfører ulemper for personalet, beregnes hver times tjeneste som 1 ¼ time.

Stk. 2

Ved deltagelse i udrykning med ambulance eller helikopter ydes en godtgørelse på 75,13 kr. (1/10 1984-niveau) (Pr. 1. april 2000 105,04 kr. (31/3 2000-niveau)). Godtgørelsen procentreguleres efter § 3 i aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 3

Følgende er gældende i forbindelse med patientledsagelse:

- 1) Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden, idet tiden i forbindelse med tilbagerejse imellem kl. 22 og kl. 8 ikke medregnes som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed.
- 2) Arbejdsfri ophold.
 - a) Arbejdsfri ophold uden for hjemstedet på indtil 2 timer medregnes fuldt ud. Hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden kl. 21-6 medregnes dog indtil 3 timer.
 - b) Såfremt det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført under litra a, men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.
 - c) I øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.
- 3) I forbindelse med patientledsagelse ydes time- og dagpenge i henhold til statens regler. I stedet for statens regler kan der lokalt aftales anvendelse af de i kommunen i øvrigt gældende regler for ydelse af time- og dagpenge.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at såvel hen som tilbagerejse medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Strækker rejsetiden sig ud over den for den ansatte gældende normale daglige arbejdstid (fuldtidsbeskæftigede), honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Strækker patientledsagelsen sig ud over 12 timer (inkl. tilbagerejseperioden), refunderes dokumenterede udgifter til fortæring i rimeligt omfang i stedet for time- og dagpenge.

Det er endvidere aftalt, at i de tilfælde, hvor den ansatte tjenstligt deltager i ambulancetransporter med bil eller flyver, tegnes der rejseforsikring, som giver en dækning på 1,0 mio. kr. ved død eller ulykke.

§ 33. Ledsagelse af patienter/klienter ved deltagelse i ferie- og højskoleophold mv.

I tilfælde, hvor ansatte ledsager patienter/klienter i forbindelse med deltagelse i ferie- og højskoleophold mv., afvikles forholdene - herunder ydelse af vederlag - efter bestemmelser, der er gældende for personale, der inden for døgninstitutionsområdet deltager i børns ophold på feriekolonier.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 64.21.

§ 34. Ansættelses- og arbejdsløshedsforsikringsforhold

Institutionerne er frit stillet med hensyn til antagelse af medarbejdere, jf. Statsministeriets cirkulære af 7. juni 1933, idet der dog fortrinsvis beskæftiges arbejdsløshedsforsikrede medarbejdere.

[O.99]Der udleveres de valgte tillidsrepræsentanter en liste med de ansattes navne hvert kvartal.[O.99]

§ 35. Decentrale løninstrumenter m.v.

Protokollat om decentrale løninstrumenter m.v. gælder.

Bemærkning:

Protokollatet findes i samlemappen under afsnit 17.01.

[O.99]Opmærksomheden henledes på, at rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler er optaget i protokollatet om decentrale løninstrumenter m.v.[O.99]

§ 36. Tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler

Stk. 1

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 16.12.

Stk. 2

Hvis der ikke er indgået lokal aftale efter Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts) kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen i Danmark og Kommunernes Landsforening/Københavns samt Frederiksberg kommuners bestemmelser herom.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.01.

Opmærksomheden henledes på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

§ 37. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

[O.99]Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 19.31.[O.99]

§ 38. Indplacering og overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, jf. §§ 4-6

Stk. 1

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som pr. 1. april 1998 overgik til ny løndannelse, er sikret bevarelse af lønnen på det hidtidige løntrin pr. 31. marts 1998. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv.

Stk. 2

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsskassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som ved overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 ikke opnåede en lønfremgang ved indplacering efter §§ 4 og 6, stk. 1 og 2, tillægges et ekstra løntrin som en personlig overgangsordning. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Bestemmelsen angår bl.a. en række særskilt klassificerede stillinger, som ikke tidligere var omfattet af overenskomsten mellem Forbundet af Offentligt Ansatte og Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, og hvis klassificering har været aftalt særskilt.

§ 39. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

[O.99]Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. april 1999.[O.99]

Stk. 2

Overenskomsten kan såvel af Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune som af Forbundet af Offentligt Ansatte opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, [O.99]dog tidligst til den 31. marts 2002[O.99]. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 15. september 1999

For

Kommunernes Landsforening

Ole Andersen

Kjeld Lindhard Jensen

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Ida Krarup Jensen

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye

Lars Møller Hansen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler

Lene B. Hansen

Protokollat

A. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaften- og nytårsaftensdag

Der er mellem overenskomstens parter enighed om følgende:

1. Ansatte - [O.99]bortset fra hjemmehjælpere indtil 31. marts 2000[O.99] - i Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde (bortset fra kommuner i det tidligere FKKA-område):

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

- a) juleaftensdag fra dagtjenestens påbegyndelse til kl. 24,
- b) 1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Personale (bortset fra elever), der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller sønehelligdage.

Tillægsbetalingen ydes ikke til elever.

2. Ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune samt inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde (for så vidt angår kommuner i det tidligere FKKA-område - [O.99]bortset fra hjemmehjælpere indtil 31. marts 2000)[O.99]:

- Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenstedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag aften/nattillæg fra kl. 16 (i stedet for normalt fra kl. 17).
- 1. maj betragtes som en sønehelligdag.
- Grundlovsdag betragtes som sønehelligdag fra kl. 12.

Tillægsbetalingen ydes ikke til elever.

3. [O.99]Indtil 31. marts 2000 gælder følgende bestemmelse for hjemmehjælpere, ansat inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde incl. det tidligere FKKA-område:

- 1) Hjemmehjælpere, hvis arbejdstid normalt - helt eller delvis - er placeret i tidsrummet fra kl. 12 til kl. 24, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12 den 1. maj, den 24. december og den 31. december, jf. dog nr. 4.
- 2) For en månedslønnet hjemmehjælper, der er omfattet af nr. 1, og som får fri fra kl. 12 på nævnte dage, indgår tidsrummet fra kl. 12 til pågældendes normale arbejdstids ophør i arbejdstidsopgørelsen.

En timelønnet hjemmehjælper, der er omfattet af nr. 1, og som får fri fra kl. 12, oppebærer for de nævnte dage timeløn, som om tjenesten havde været til den pågældendes normale arbejdstids ophør.

- 3) For en månedslønnet hjemmehjælper, der er omfattet af nr. 1, men som ikke får fri fra kl. 12 på nævnte dage, indgår arbejde i tidsrummet fra kl. 12 til kl. 24 i arbejdstidsopgørelsen, og der ydes for sådanne arbejdstimer betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser, jf. arbejdstidsaftalens § 8.

En timelønnet hjemmehjælper, der er omfattet af nr. 1, men som ikke får fri fra kl. 12, får for arbejde i tidsrummet fra kl. 12 til kl. 24 på de nævnte dage foruden sin timeløn - betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser, jf. arbejdstidsaftalens § 8.

- 4) Anvendelse af bestemmelsen i nr. 1, jf. nr. 2 og 3, er betinget af, at hjemmehjælperen forud for de nævnte dage har været beskæftiget mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage ved kommunen.
- 5) Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

Bemærkning:

Med virkning fra 1. april 2000 er hjemmehjælpere omfattet af de bestemmelser, der gælder for ansatte inden for henholdsvis det tidligere KL-område og det tidligere FKKA-område.[O.99]

B. Hjemmehjælpere ansat i Københavns Kommune

1. Oprykningsforhold

For hjemmehjælpere, jf. § 9, stk. 2, nr. 1 a, der er ansat i Københavns Kommune, er oprykning ud over løntrin 15 betinget af, at pågældende har gennemført grundkursus, der er omtalt i Socialministeriets cirkulære af 8. oktober 1981 om uddannelse af hjemmehjælpere eller gennemført kommunens eget grundkursus for hjemmehjælpere ansat i kommunen senest den 31. januar 1991.

2. Lønudbetaling for timelønnede

Lønnen udbetales månedlig ved overførsel til konto i pengeinstitut.

3. Udrykningskorps

Efter bestemmelser, der er fastsat af Omsorgsafdelingen, varetages hastende plejer (forfaldsplejer og andre) af et ”udrykningskorps”.

Som godtgørelse for at stå til rådighed for udrykningskorpset ydes et tillæg (ureguleret), der fastsættes således:

Antal timer <i>pr. uge</i> :	Tillæg <i>pr. uge</i> indtil	
	31/3 2000	Fra 1/4 2000
15-31	83,44 kr.	89,74 kr.
32-36	108,59 kr.	116,79 kr.
37	134,86 kr.	145,04 kr.

C. Istandgørelse af en død

Inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde ydes ikke betaling for istandgørelse af en død, men arbejdet forudsættes fortsat udført af de ansatte, som er berettiget til at benytte taxi til og fra ovennævnte besøg. Hvis den ansatte benytter egen bil, ydes kørselsgodtgørelse efter de for kommunens tjenestemænd til enhver tid gældende regler.

Følgende bestemmelse gælder i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune:

Til ansatte, som påtager sig istandgørelse af en død uden for plejeenheden ydes en godtgørelse på 175 kr. (pr. 1/4 2000: 188,21 kr.) pr. gang uanset tidspunktet på døgnnet.

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 efter de for kommunens tjenestemænd til enhver tid gældende regler.

D. Benyttelse af eget befordringsmiddel

Mellem Forbundet af Offentligt Ansatte på den ene side og Kommunernes Landsforening på den anden side er der enighed om følgende vedrørende benyttelse af eget befordringsmiddel, jf. § 14, stk. 2.

- 1) Der kan ikke i medfør af aftalen om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel på tjenesterejser ydes godtgørelse for kørsel mellem hjem og arbejdssted.
- 2) Der kan ikke ydes godtgørelse for kørsel mellem hjem og fast mødested (fx hjemmehjælpslederkontor, distriktslokale), såfremt anvendelsen af eget befordringsmiddel efter kommunens opfattelse ikke er nødvendig for tjenestens varetagelse i distriktet.
- 3) I tilfælde, hvor kommunalbestyrelsen 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 der de ansatte, der ikke udelukkende arbejder på et fast arbejdssted, kørselsgodtgørelse for det faktisk antal kørte kilometer inden for kommunegrænsen med fradrag af 4 kilometer pr. dag.

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

E. Efteruddannelse

Overenskomstens parter har konstateret, at der er etableret en af Forbundet af Offentligt Ansatte på den ene side og Amtsrådsforeningen i Danmark, Kommunernes Landsforening, København og Frederiksberg kommuner på den anden side anerkendt efteruddannelse af sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere m.fl. og hjemmehjælpere.

Den af parterne anerkendte efteruddannelse er for sygehjælpere m.fl. tilrettelagt som en modul-uddannelse bestående af 3 moduler, hvoraf 1 modul har en varighed af 7 uger og 2 moduler hver har en varighed af 8 uger.

For hjemmehjælpere er efteruddannelsen tilrettelagt som en modul-uddannelse bestående af 4 moduler af hver 3 ugers varighed.

Overenskomstens parter er enige om følgende konsekvenser ved den beskrevne efteruddannelse:

- 1) Det beror på ansættelsesmyndighedens afgørelse om sygehjælpere m.fl. eller hjemmehjælpere skal tilbydes at gennemgå den anerkendte efteruddannelse.
- 2) Når en sygehjælper m.fl. eller en hjemmehjælper tilbydes efteruddannelse ydes der tjenestefrihed uden løn i efteruddannelsesperioden.
- 3) Under gennemgangen af efteruddannelsen ydes følgende godtgørelse pr. uge til de personer, der optages på efteruddannelsen:

		Hjemmehjælpere (1/10 1984-niveau)	Hjemmehjælpere (31/3 2000-niveau)	Sygehjælpere m.fl. (1/10 1984-niveau)	Sygehjælpere m.fl. (31/3 2000-niveau)
Gruppe	0	580 kr.	811,54 kr.	653 kr.	913,46 kr.
	1	592 kr.	826,92 kr.	666 kr.	930,77 kr.
	2	600 kr.	838,46 kr.	675 kr.	944,23 kr.
	3	613 kr.	857,69 kr.	689 kr.	963,46 kr.
	4	620 kr.	867,31 kr.	698 kr.	975,00 kr.

Godtgørelsen, der pr. 1/4 2000 er omregnet til 31/3 2000-niveau, reguleres efter § 3 i aftalen om lønninger for kommunalt ansatte.

- 4) Godtgørelsen pr. uge ydes uanset den ansattes beskæftigelsesgrad. Godtgørelsen ydes ved siden af de ydelser, de ansatte under efteruddannelsen vil være berettiget til efter den til enhver tid gældende lovgivning.
- 5) Ved afholdelse af ferie hos den arbejdsgiver, der har bevilget orloven til efteruddannelsen, indgår orlovsperioden i rettigheden til ferie med løn.

Bemærkning:

[O.99]Der henvises til punkt B i bilag 1, hvor overenskomstens parter er enige om præcisering af ferispørgsmål i forbindelse med efteruddannelse.[O.99]

Hjemmehjælpere, der har gennemgået 3 moduler af efteruddannelsen for hjemmehjælpere, tillægges 2 års lønanciennitet inden for lønrammen den efterfølgende 1. efteruddannelsens afslutning.

Sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere, der har gennemgået 2 moduler af efteruddannelsen for sygehjælpere m.fl., tillægges 2 års lønanciennitet inden for lønrammen den efterfølgende 1. efter uddannelsens afslutning.

Orlovsperioden, jf. nr. 2, på indtil 12 uger for hjemmehjælpere og indtil 23 uger for sygehjælpere m.fl. medregnes i lønancienniteten, ligesom denne orlovsperiode for henholdsvis hjemmehjælpere og sygehjælpere m.fl. medregnes i ansættelsesancienniteten for så vidt angår opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 22, stk. 1 og efterløn, jf. § 20.

F. Opskolingsuddannelse, hvor optagelse er godkendt før 1. januar 2001, og Arbejdsformidlingen har godkendt uddannelsesorloven inden 1. januar 2001

- a) Orlovsperioden under opkolingsuddannelsen, jf. undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 219 af 23. marts 1994 indgår ikke i hjemmehjælperes eller sygehjælperes m.fl.s lønanciennitet ligesom orlovsperioden ikke indgår i hjemmehjælperens eller sygehjælperens m.fl. ansættelsesanciennitet for så vidt angår opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 22, stk. 1 og efterløn jf. § 20.
- b) Efter gennemgang og bestået opkolingsuddannelse efter den i pkt. a omtalte bekendtgørelse vil en social- og sundhedshjælper eller en social- og sundhedsassistent ved umiddelbar tilbagevenden til samme kommune, som har bevilget orloven til uddannelse, være berettiget til at få orlovsperioden medregnet i beskæftigelsesanciennitet, for så vidt angår opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og efterløn.
- c) Ved orlovsperiodens start betragtes den pågældende i feriemæssig henseende som fratrådt med adgang til ydelse af feriegodtgørelse (12,5%).

Ved afholdelse af ferie i løbet af orlovsperioden dækker feriegodtgørelsen denne ferie.

[O.99] Ved orlovsperiodens start betragtes den pågældende ligeledes som fratrådt for så vidt angår optjent ret til feriefri dagstimer. [O.99]

Såfremt den pågældende ved orlovsperiodens afslutning umiddelbart vender tilbage til en ny stilling, den pågældende er opskolet til, i samme kommune, som har bevilget orloven til uddannelse, anvendes eventuel resterende feriegodtgørelse forlods til afvikling af restferie med løntræk som ved nyansættelse. Ved ferieafholdelse herefter betragtes orlovsperioden som indgået i retten til optjening af ferieret i løbet af optjeningsåret, således at den pågældende oppebærer sædvanlig løn i den nye stilling under ferie i overensstemmelse med ferieaftalens bestemmelser herom.

[O.99] Hvis den pågældende ved orlovsperiodens afslutning umiddelbart vender tilbage til en ny stilling på månedslønsvilkår, som pågældende er opskolet til, i samme kommune, som har bevilget orloven til uddannelsen, skal orlovsperioden sidestilles med beskæftigelse for så vidt angår optjening af ret til feriefri dagstimer efter aftalen herom. [O.99]

Hvis den pågældende ikke umiddelbart vender tilbage til samme kommune ydes 12½% feriegodtgørelse af den udbetalte løn og/eller opkolingsydelsen i optjeningsåret.

Bemærkning:

[O.99]Der henvises til punkt C i bilag 1, hvor overenskomstparterne er enige om præcisering af feriespørgsmål i forbindelse med opskoling.[O.99]

- d) Personer, der gennemgår opkolingsuddannelsen efter den i pkt. a omtalte bekendtgørelse, er berettiget til under såvel teoriperioden som praktikperioden at oppebære følgende godtgørelse pr. uge:

		Hjemmehjælpere (1/10 1984-niveau)	Hjemmehjælpere (31/3 2000-niveau)	Sygehjælpere m.fl. (1/10 1984-niveau)	Sygehjælpere m.fl. (31/3 2000-niveau)
Gruppe	0	580 kr.	811,54 kr.	653 kr.	913,46 kr.
	1	592 kr.	826,92 kr.	666 kr.	930,77 kr.
	2	600 kr.	838,46 kr.	675 kr.	944,23 kr.
	3	613 kr.	857,69 kr.	689 kr.	963,46 kr.
	4	620 kr.	867,31 kr.	698 kr.	975,00 kr.

Godtgørelsen, der pr. 1/4 2000 er omregnet til 31/3 2000-niveau, reguleres efter § 3 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Personer, der opskoles til social- og sundhedshjælpere, oppebærer godtgørelse efter satserne for hjemmehjælpere, og personer, der opskoles til social- og sundhedsassistenter, oppebærer godtgørelse efter satserne for sygehjælpere m.fl.

I opkolingsperioden forudsættes praktiktjeneste afviklet inden for rammerne af de forhold, hvorefter tjenesten afvikles for det til praktikstedet knyttede personale. Praktiktjenesten i aften/nat, weekend og på søgnehellidage forudsættes, at have et uddannelsesmæssigt formål.

Bemærkning:

Efter 1. januar 2001 gælder protokollat F kun for de ansatte, der har fået godkendt optagelse på uddannelserne før 1. januar 2001, og hvor Arbejdsformidlingen har godkendt uddannelsesorloven inden 1. januar 2001.

København, den 15. september 1999

For

Kommunernes Landsforening

Ole Andersen

Kjeld Lindhard Jensen

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Ida Krarup Jensen

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye

Lars Møller Hansen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler

Lene B. Hansen

G. Opskolingsuddannelse, hvor optagelse er godkendt efter 1. januar 2001 og påbegyndt inden 31. december 2001

- a) Protokollat G gælder for ansatte, der efter aftale med ansættelsesmyndigheden optages og påbegynder opskolingsuddannelsen (*jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 219 af 23. marts 1994*) i perioden fra 1. januar 2001 til 31. december 2001, og som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1377 af 20. december 2000 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse
- b) Anssatte, der er omfattet af protokollat G, ydes løn under opskoling, både i teoriperioden og praktikperioden. Lønnen er uafhængig af tidligere beskæftigelsesgrad. Lønnen udgør pr. uge:

	Hjemmehjælpere – grundløn under opskoling	Sygehjælpere m.fl. – grundløn under opskoling
Gruppe 0	3.866,60 kr.	3.970,41 kr.
1	3.882,27 kr.	3.988,04 kr.
2	3.894,02 kr.	4.001,75 kr.
3	3.913,61 kr.	4.021,34 kr.
4	3.923,41 kr.	4.033,10 kr.

Lønnen er ikke-pensionsgivende og reguleres ikke.

Personer, der opskoles til social- og sundhedshjælpere, får løn efter satserne for hjemmehjælpere, og personer, der opskoles til social- og sundhedsassistenter, får løn efter satserne for sygehjælpere m.fl.

- c) Under afholdelse af ferie og feriefridage i opskolingsperioden ydes den løn, der udbetales under opskoling.
- d) Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling, man er opskolet til, er udgangspunktet for lønfastsættelsen overenskomstens § 9, stk. 10. Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads medregnes opskolingsperioden i beskæftigelsesanciennitet, for så vidt angår opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og efterløn.
- e) I opskolingsperioden forudsættes praktiktjeneste afviklet inden for samme rammer, som gælder for det personale, der er ansat på praktikstedet. Praktiktjenesten i aften/nat, weekend og på søgnehellidage forudsættes at have et uddannelsesmæssigt formål.

Bilag nr. 1 - Vedrørende SOSU-elevs ferie samt ferie ved efteruddannelse og opkolingsuddannelse

A. Retningslinier i forbindelse med SOSU-elevs ferie

[O.99]SOSU-elever er omfattet af lov nr. 432 af 13. juni 1990 om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv. med senere ændringer.

Efter § 29 i SOSU-personaleoverenskomsten gælder Aftale om ferie for (amts) kommunalt ansat personale (ferieaftalen) for disse elever. Det følger af foranstående, at bl.a. §§ 6 og 7 gælder for SOSU-elever under elevtiden, mens §§ 17 og 18 ikke gælder.

Ved elevforholdets start indgås en elevkontrakt. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, som fx ikke-uddannet hjælper ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12 1/2% i forhold til den tidligere forudgående ansættelse. Hvis SOSU-eleven har været ansat som elev på indgangsåret, hvor der ikke ydes elevløn, vil den pågældende ikke have erhvervet ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

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

SOSU-hjælperelevens uddannelse er 1 år, hvoraf 16 uger omfatter teori på SOSU-skolen og resten er praktik. Praktiktjenesten reduceres op til 5 uger i det omfang, den pågældende har erhvervet ret til afholdelse af ferie fra tidligere beskæftigelse jf. ovenstående.

Hvis SOSU-hjælpereleven ikke har optjent ret til afholdelse af ferie og ej heller ønsker at supplere (jf. § 2, stk. 7 i ferieaftalen) ferien (helt eller delvis) op til 5 uger uden, at der dertil er knyttet ret til løn under ferie sker der ikke reduktion i praktiktiden. Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk.

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

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

Ovenstående om ferieforholdene gælder på tilsvarende vis for SOSU-assistenttelevuddannelsen på 1 1/2 år.

Parterne er enige om, at ovenstående retningslinier træder i kraft med optjeningsåret 1998 med regulering for ferieåret 1999/2000, medmindre der måtte være aftalt andet lokalt, hvilket vil gælde for optjeningsåret 1998. Fra optjeningsåret 1999 gælder ovenfor anførte bestemmelse i sin helhed.[O.99]

B. Præcisering vedrørende feriespørgsmål i forbindelse med efteruddannelse, jf. protokollat E

[O.99]Efteruddannelse for hjemmehjælpere, sygehjælpere m.fl. omfatter alene teori (undervisning på SOSU-skolen) i et modulopbygget system.

Når den pågældende efter ansættelsesmyndighedens afgørelse skal gennemgå den i protokollat E omtalte efteruddannelse, ydes der tjenestefrihed uden løn i efteruddannelsesperioden, idet overenskomstens parter har forudsat, at den pågældende anvender uddannelsesorlovsmuligheden.

Hvis der ved efteruddannelsens start aftales orlov for hele teoriperioden, må den pågældende acceptere, at "friperioder", hvor der ikke er teorigennemgang på skolen fortsat er orlov fra stillingen.

Hvis der ved efteruddannelsens start aftales orlov i 2 eller flere tidsafgrænsede perioder, som tager hensyn til, at der ikke er teorigennemgang på skolen, har den pågældende ikke orlov i den eller disse mellemp perioder, men skal forrette tjeneste, medmindre det aftales, at pågældende afvikler tilgodehavende ferie.

Ved efteruddannelsesperiodens start betragtes den pågældende ikke som fratrådt i feriemæssig henseende, hvorfor pågældende ikke har ret til ydelse af feriegodtgørelse på 12½%.[O.99]

C. Præcisering vedrørende feriespørgsmål i forbindelse med opskoling, jf. protokollat F

[O.99]Parterne har drøftet bestemmelsen i protokollat F og er enige om følgende præcisering:

1. Feriemæssigt forhold ved opskolings start

En sygehjælper får bevilget orlov af arbejdsgiveren i en nærmere angivet periode for at gennemgå opskolingsuddannelsen.

Når orlovsperioden starter vil den pågældende i feriemæssig henseende skulle betragtes som fratrådt med ydelse af feriegodtgørelse beregnet efter ferieaftalens bestemmelser for perioden indtil orlovsperiodens start.

Eksempel:

Opskolingsperioden starter den 1. september 1999 og varer 1 år til 31. august 2000. Pågældende skal have feriegodtgørelse for eventuel restferie for optjeningsåret 1998 samt for perioden 1. januar til 31. august 1999.

2. Ferie under orlovsperioden (opskolingsperioden)

Hvis den pågældende sygehjælper i orlovsperioden afholder ferie, anvendes feriegodtgørelsen og den pågældende kan ikke samtidigt oppebære opskolingsgodtgørelse.

3. Ferie efter orlovperiodens afslutning

Der kan være tale om 2 forskellige situationer.

- a) Den pågældende vender umiddelbart tilbage til samme kommune til en stilling pågældende er opskolet til. I dette tilfælde skal den pågældende først anvende resterende feriegodtgørelse mod løntræk. Når feriegodtgørelsen er opbrugt, afholdes ferie med løn (dvs. lønnen i den stilling, den pågældende er opskolet til).

Eksempel:

En sygehjælper som har fået bevilget orlov efter eksemplet under pkt. 1 og vender den 1. september 2000 umiddelbart tilbage til en stilling som SOSU-assistent i samme kommune, som har bevilget orloven til opskolingsuddannelsen. Hvis den pågældende SOSU-assistent har afholdt ferie fra optjeningsåret 1999 med feriegodtgørelse, svarende til fx 2 uger (12 feriedage) vil den pågældende fortsat have resterende feriegodtgørelse (for $20 - 12 = 8$ feriedage), som skal afvikles forlods mod løntræk. De resterende 10 feriedage (fra perioden 1/9-31/12 1999) afvikles som ferie med løn.

Opskolingsydelsen, der er udbetalt fra orlovperiodens start den 1. september 1999 og indtil 31/8 2000 er i denne situation ikke feriepengegi-vende, da der afholdes ferie med løn i den nye stilling på grundlag af optjeningsperioden 1. september – 31. december 1999 (ferieår 00/01) og optjeningsår 2000 (ferieår 01/02).

- b) Den pågældende vender ikke umiddelbart tilbage til samme kommune. Der forholdes som anført i punkt c, sidste afsnit i protokollat F med 12½% feriegodtgørelse.[O.99]

Tillæg til overenskomst for SOSU-personalet vedrørende arbejdstidsaftalen.

[O.99] Parterne er enige om, at 1997-arbejdstidsaftalen mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Forbundet af Offentligt Ansatte forlænges fra 1. april 1999 og indtil videre og længst til 31. marts 2000 med følgende ændringer og tilføjelser:

1. Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler gælder.

Bemærkning:

Aftalen er optaget i protokollat om decentrale løninstrumenter m.v. og findes i samlemappen under afsnit 17.01.

2. Bestemmelsen i § 10, stk. 1, om at overarbejde så vidt muligt undgås, udgår.
3. Bestemmelsen i sidste punktum i første afsnit i § 12, stk. 3 i Arbejdstidsaftalen udgår. Der indføres et nyt stk. 4 som følger:

Over/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Nuværende stk. 4 bliver stk. 5.

4. Der optages følgende bemærkninger til arbejdstidsaftalens bestemmelse over søgnehelligdage vedrørende sygdom på søgnehelligdag og erstatningsfrihed i forbindelse hermed.

- a) Efter tjenesteplanen skal A arbejde på en søgnehelligdag. Der skal gives erstatningsfrihed. Denne kan være planlagt i tjenesteplanen umiddelbart efter eller være henlagt i afspadseringsregnskabet.

A bliver forhindret i at udføre den planlagte tjeneste på søgnehelligdagen på grund af sygdom. A skal stilles som om tjenesten var udført, således at A skal honoreres med søgnehelligdagstillæg og bevarer retten til erstatningsfrihed.

Hvis A har udført den planlagte tjeneste på søgnehelligdagen, men bliver syg på den planlagte erstatningsfrihed, som enten kan være planlagt umiddelbart efter eller er planlagt afspadseret fra afspadseringsregnskabet, får A ikke ret til ny erstatningsfrihed.

- b) Efter tjenesteplanen er der placeret en kort fridøgnperiode, der samtidig er en søgnehelligdag. I disse tilfælde skal der gives erstatningsfrihed for søgnehelligdagen bortset fra de i arbejdstidsaftalen § 20, stk. 1 nævnte undtagelser.

Hvis A bliver syg på den korte fridøgnperiode (på søgnehelligdagen), bevarer A retten til erstatningsfrihed, bortset fra de tidligere nævnte undtagelsestilfælde. Hvis A bliver syg på den planlagte erstatningsfrihed for søgnehelligdagen, får A ikke ret til ny erstatningsfrihed.

- c) Efter tjenesteplanen skulle A arbejde på en søgnehelligdag, men får (planlagt) fri fra tjeneste på søgnehelligdagen. Hvis A er syg på søgnehelligdagen, får A ikke ret til ny erstatningsfrihed for søgnehelligdagen, ligesom pågældende ikke får søgnehelligdagstillæg.

Parterne forudsætter, at der administreres i overensstemmelse hermed med fremadrettet virkning.[O.99]

København, den 15. september 1999

For
Kommunernes Landsforening
Ole Andersen
Kjeld Lindhard Jensen

For
Københavns Kommune
Hans Simmelkjær
Ida Krarup Jensen

For
Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye
Lars Møller Hansen

For
Forbundet af Offentligt Ansatte
Poul Winckler
Lene B. Hansen