

Overenskomst for social- og sundhedspersonale

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Forbundet af Offentligt Ansatte

Overenskomsten er forenklet, både for så vidt angår systematik og sprogbrug.

Bestemmelser hvori der er foretaget realitetsændringer er markeret med en streg i margen

I bestemmelser som ikke er markeret er der ikke foretaget realitetsændringer.

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, afdelingsledere, ledende beskæftigelsesvejledere og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	5
§ 4. Grundløn.....	6
§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2003	7
§ 5. Funktionsløn.....	8
§ 6. Kvalifikationsløn	10
§ 6A. Indplacering pr. 1. april 2003	11
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin.....	12
§ 8. Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.....	14
§ 9. Funktionærlov	16
§ 10. Pension	17
§ 11. ATP.....	19
§ 12. Arbejdstid.....	19
§ 13. Barns 1. sygedag.....	19
§ 14. Tjenestefrihed.....	20
§ 15. Udgifter ved tjenesterejser	20
§ 16. Tjenestedragt	21
§ 17. Telefon	21
§ 18. Transport.....	22
§ 19. A-kassemedlemskab.....	22
§ 20. Opsigelse	23
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede.....	24
Kapitel 3. Timelønnede.....	31
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling	31
§ 23. Pension	32
§ 24. Opsigelse	33
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår	33
Kapitel 4. Elever	34
§ 26. Løn og lønberegning	34
§ 27. Sygdom.....	35
§ 28. Arbejdstid.....	35
§ 29. Opsigelse	36
§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår	36
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	37
§ 31. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	37

Protokollat 1 - Opskolingsuddannelse.....	39
Protokollat 2 - Istandgørelse af en død.....	41
Bilag 1 - Uddannelser og stillingskategorier	42
Bilag 2 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn.....	44
Bilag 3 - Retningslinier i forbindelse med SOSU-elevs ferie	46

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der er uddannet og ansat som:

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

Overenskomsten omfatter desuden

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

Bemærkning

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

FOA-bemærkning

FOA har indgået tiltrædelsesaftale med en række selvejende institutioner m.v. Af disse tiltrædelsesaftaler fremgår eventuelt aftalte særlige overenskomst-vilkår. FOA-afdelingerne er i besiddelse af sådanne tiltrædelsesaftaler.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.

Stk. 1.

Social- og sundhedspersonale, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med *månedsløn*, jf. kapitel 2.

Bemærkning

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2002 til og med 1. december 2002 eller ansættelse fra 16. januar 2003 til og med 16. februar 2003.

Stk. 2

Social- og sundhedspersonale, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med *timeløn*, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2002 til og med 30. november 2002 eller ansættelse fra 16. januar 2003 til og med 15. februar 2003.

Stk. 3

Elever aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

Stk. 4

Den nævnte afgrænsning mellem månedslønnede og timelønnede er gældende fra 1. juni 2002, jf. § 21, nr. 16, Tidsbegrænset ansættelse. Timegrænsen på 8 timer er gældende fra 1. april 2002, mens øvrige afgrænsninger indtil 31. maj 2002 følger 1999-overenskomstens bestemmelser.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, afdelingsledere, ledende beskæftigelsesvejledere og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

4. Resultatløn, jf. § 21, nr. 5.

Stk. 2

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:

Månedsløn x ugentlig arbejdstid = månedsløn på deltid

37

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

Fast merarbejde kan ikke pålægges, men kun aftales. Eventuelt pålagt, nødvendigt forekommende merarbejde ("ind imellem") medfører ikke ændring af ansættelseskvoten.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

FOA-bemærkning

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

Stk. 4

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

FOA-bemærkning

FOA har udarbejdet en særlig vejledning om løn / lønsedler til Tillidszonen.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

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

Grundlønnen til social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse dækker det arbejde, som den ansatte er i stand til at varetage uden en sådan uddannelse.

Bemærkning:

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

FOA-bemærkning

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>	<i>Løntrin indtil 31. marts 2003</i>	<i>Løntrin 1. april 2003</i>
Social- og sundhedshjælper	12	12 + særligt tillæg på 1.100 kr. årlig (31/3 2000-niveau)
Social- og sundhedsassistent	15	16
Plejhjemsassistent	15	16
Plejer	15	16
Ledende beskæftigelsesvejledere	23	24
Afdelingsleder på plejehjem	27	28
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	9	9

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.

§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2003

Stk. 1

Pr. 1. april 2003 oprykkes:

Social- og sundhedshjælpere på grundløn = løntrin 12 til grundløn = løntrin 12 + særligt tillæg på 1.100 kr. årlig (31/3 2000-niveau).

Social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og plejere på grundløn = løntrin 15 til grundløn = løntrin 16.

Ledende beskæftigelsesvejledere på grundløn = løntrin 23 til grundløn = løntrin 24.

Afdelingsleder på plejehjem på grundløn = løntrin 27 til grundløn = løntrin 28.

Stk. 2

Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

FOA-bemærkning

Ved "centralt aftalte" forstås aftaler indgået af overenskomstens parter (Forbundet/KL m.fl.). Ved "lokale aftaler" forstås aftaler indgået mellem TR eller lokal-afdeling og arbejdsgiveren (institution/kommune). Formuleringen af sådanne lokale aftaler er altså afgørende for om en centralt aftalt forbedring i overenskomsten slår direkte igennem som lønstigning.

§ 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.

Bemærkning:

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. § 21, nr. 18 Konvertering af ulempetillæg.

Stk. 2

1. Social- og sundhedspersonale, som er pålagt funktion som gruppeleder i integrerede ordninger inden for KL's forhandlingsområde ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).
2. Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der er pålagt funktion som
 - ansvarshavende i aften- og nattjeneste ved plejehjem eller i integrerede ordninger eller
 - 1. assistent ved plejehjemydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

3. Plejere og social- og sundhedsassistenter, der inden for KLs forhandlingsområde ansættes ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede, og som er beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til disse personer, ydes et tillæg på 8.400 kr. (31/3 2000-niveau).
4. Til plejere og social- og sundhedsassistenter inden for KL's forhandlingsområde kan kommunen beslutte at yde et rådighedstillæg på 12.000 kr. (31/3 2000-niveau), når den ansatte er ansat ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede, jf. § 5, stk. 2, nr. 3. Rådighedstillægget ydes i stedet for takstmæssig betaling mv. af tilfældigt forekommende overarbejde, honorering af aften-/natarbejde, betaling for rådighedsvagt samt delt tjeneste.
5. Til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som demenskoordinator, aftales der lokalt funktionsløn herfor.
6. Til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som praktikvejleder, aftales der lokalt funktionsløn herfor.

Bemærkning til pkt. 2:

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

Bemærkning til pkt. 6:

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

FOA-bemærkning

De aktuelle regulerede tillægsstørrelser fremgår af FOA's [lønmagasin](#).

Formuleringen i pkt. 5 og 6 ovenfor indebærer, at afvisning fra arbejdsgiverside af at forhandle vil være brud på overenskomsten.

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, jf. § 21, nr. 7.

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

FOA-bemærkning

Vederlagene udbetales for enkelt dage.

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, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er funktionstillæg altid pensionsgivende. Hvis et funktionstillæg aftales 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

1. Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 16 (pr. 1. april 2003 løntrin 17). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 21 (pr. 1. april 2003 løntrin 22).
2. Plejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 16 pr. 1. april 2003 løntrin 17) Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres den ansatte på løntrin 21 pr. 1. april 2003 løntrin 22)
3. Social- og sundhedshjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 13](pr. 1. april 2003 løntrin 13 + 1.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau)) Efter 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 19 pr. 1. april 2003 løntrin 19 + 1.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau))

FOA-bemærkning

De aktuelle regulerede tillægsstørrelser fremgår af FOA's [lønmagasin](#).

Stk. 3

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før 1. april 2000, har fra ansættelsen som henholdsvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent ret til kvalifikationsløn på grundlag af sammenlagt beskæftigelse - således, at social- og 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 færdiggjorde opkolingsuddannelsen efter 1. april 2000 får medregnet ansættelsestiden som hjemmehjælper/sygehjælper/plejer/plejehjemsassistent i den sammenlagte beskæftigelse som social- og sundhedshjælper/social- og sundhedsassistent, der efter bestemmelsen i stk. 2 giver ret til kvalifikationsløn.

FOA-bemærkning

Den samlede beskæftigelse før – og efter opskoling – tæller således i forhold til at opnå erfaringsbaseret kvalifikationsløn (anciennitet).

Stk. 4

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

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er kvalifikationstillæg altid pensionsgivende. Hvis et kvalifikationstillæg aftales 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring, medmindre andet aftales.

Bemærkning

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

§ 6A. Indplacering pr. 1. april 2003

Stk. 1

1. april 2003 oprykkes alle social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen til løntrin 17. Alle social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen oprykkes til løntrin 22.

Stk. 2

Pr. 1. april 2003 oprykkes alle plejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen til løntrin 17. Alle plejere, som har 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, oprykkes til løntrin 22.

Stk. 3

Pr. 1. april 2003 oprykkes alle social- og sundhedshjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen til løntrin 13 + 1.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Alle social- og sundhedshjælpere, som har 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, oprykkes til løntrin 19 + 1.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Stk. 4

Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

FOA-bemærkning

Ved ”centralt aftalte” forstås aftaler indgået af overenskomstens parter (Forbundet/KL m.fl.). Ved ”lokale aftaler” forstås aftaler indgået mellem TR eller lokal-afdeling og arbejdsgiveren (institution/kommune). Formuleringen af sådanne lokale aftaler er altså afgørende for om en centralt aftalt forbedring i overenskomsten slår direkte igennem som lønstigning.

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin

Stk. 1

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

FOA-bemærkning

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende, jf. § 3, stk. 2.

FOA-bemærkning

Der kan ikke ved kommende centrale forbedringer af løbestemmelserne i overenskomsten – eller ved lokalt aftalte lønforbedringer – modregnes i overgangstrin. Den lønforbedring, som overgangstrinnet udgør opretholdes så længe vedkommende er ansat i samme stilling.

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

Stk. 4

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.

FOA-bemærkning

Ved ”centralt aftalte” forstås aftaler indgået af overenskomstens parter (Forbundet/KL m.fl.). Ved ”lokale aftaler” forstås aftaler indgået mellem TR eller lokal-afdeling og arbejdsgiveren (institution/kommune). Formuleringen af sådanne lokale aftaler er altså afgørende for om en centralt aftalt forbedring i overenskomsten slår direkte igennem som lønstigning.

§ 8. 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*

Løntrinene: 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18 og 19.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 19 ydes et pensionsgivende tillæg på 2.900 kr. årligt i grundbeløb (31/3 2000-niveau).

Alle løntrin er 2-årige.

2. *Sygehjælpere*

Løntrinene: 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20 og 21.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 21 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau).

Løntrin 16 er 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.

3. *Beskæftigelsesvejledere*

Løntrinene: 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20 og 21.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 21 ydes et pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau).

Løntrin 16 er 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.

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

Stk. 3

Beskæftigelsesvejledere, der udelukkende er beskæftiget i opsøgende arbejde aflønnes efter løntrinene 9, 10, 11, 12 og 13. Alle løntrinene er 2-årige.

Bemærkning:

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

Stk. 4

1. *Plejhjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter*, der pr. 31. marts 1998 var ansat som 1. assistent ved plejehjem eller aften-/natassistent aflønnes efter løntrinene:
 - a) 1. assistent: 19, 20, 21, 22, 23, 24 og 25
 - b) aften-/natassistent:
 1. indtil 59 pladser: 18, 19, 20, 21, 22, 23 og 24
 2. 60-79 pladser: 21, 22, 23, 24 og 25
 3. 80 pladser og derover: 24, 25, 26, 27 og 28
- Alle løntrin er 2-årige.
2. *Plejere*, der den 31. marts 1998 var ansat som plejeassistenter, aflønnes efter løntrinene 21, 22, 23, 24 og 25. Alle løntrin er 2-årige.
3. *Plejere og social- og sundhedsassistenter*, der inden for KLs forhandlingsområde pr. 31. marts 1998 var ansat ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede, og som er beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til personer med fysiske og psykiske handicaps, aflønnes efter løntrinene 21, 22, 23, 24 og 25. Alle løntrin er 2-årige.
4. *Ansatte, nævnt i denne bestemmelse nr. 1-3*, bevarer de personlige ordninger, så længe de pågældende ansatte er ansat i samme stilling eller indtil der lokalt indgås aftale om overgang til ny løndannelse efter § 4-6.

Bemærkning til pkt. 1:

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

Stk. 5

Hjemmehjælpere

- a) Hjemmehjælpere ansat senest den 30. april 1990 (i Københavns Kommune senest den 31. januar 1991) aflønnes efter løntrinene 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 og 17. Alle løntrin er 2-årige.

- b) Hjemmehjælper 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.

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

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

Husassistenter, som ansættes som hjemmehjælper ligestilles med de øvrige hjemmehjælper 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.7

§ 3, stk. 2-4 gælder.

FOA-bemærkning

Ansatte efter stillingskategorierne i § 8 fortsætter deres lønforløb efter det ”gamle” anciennitetsbaserede lønssystem. Som det fremgår, kan der som supplement hertil aftales ny løn (funktionsløns, kvalifikationsløns, resultatløns). Forhandling af ny løn kan således ikke afvises af arbejdsgiver med henvisning til, at ansatte omfattet af § 8 er ”på gammel løn”.

§ 9. Funktionærlov

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

Bemærkning:

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

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

FOA-bemærkning

Se § 20 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige forringelser for den ansatte (f.eks. lønnedgang, ændring af mødetid fra f.eks. fast aften-/nat til dagvagt).

§ 10. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Livsforsikringsaktieselskab for Social- og sundhedspersonale, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 2,42% (med virkning fra 1. april 2003: 7,69%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

Følgende pensionsordninger anvendes, når den ansatte opfylder betingelserne herfor:

A) *Social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere*

Der oprettes en pensionsordning for social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere, som

1. er fyldt 18 år
2. har mindst 3 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge). Elevtiden medregnes i beskæftigelsen.

Pensionsbidraget udgør 12,5% (med virkning fra 1. april 2003: 12,6%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

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

Der oprettes en pensionsordning for hjemmehjælpere og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som

1. er fyldt 25 år
2. har mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) indenfor de sidste 8 år.

Pensionsbidraget udgør 12,5% (med virkning fra 1. april 2003: 12,6%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

C) *Sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere*

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

Pensionsbidraget udgør 12,5% (med virkning fra 1. april 2003: 12,6%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

For optjening af karenperiode se Opsamlingsordningen med tilhørende for-
tolkningsbidrag, jf. § 21, nr. 11.

Kommunen/amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i
beregningen af karenperioden.

FOA-bemærkning

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen. Derfor kan man ikke "bare" udregne
pensionsbidraget som f.eks. 12,6 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's
[lønmagasin](#).

Stk. 3

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

FOA-bemærkning

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i
Pen-Sam. Den ansattes forpligtelse er begrænset til at sørge for eventuel nødvendig
dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse.

Stk. 4

Social- og sundhedspersonale, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger
denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af en pensionsordning i stk.
2.

Stk. 5

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum, månedsvi bagud sammen med lønnen.

Bemærkning:

Der henstilles til, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

§ 11. ATP

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

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

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 12. Arbejdstid

Arbejdstidsaftale for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejhjemsassistenter, plejere og elever gælder.

Arbejdstidsaftalen er aftalt ændret pr. 1. april 2003.

FOA-bemærkning

Arbejdstidsaftalen med kommentarer findes på www.foa.dk

§ 13. Barns 1. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 14. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

FOA-bemærkning

Denne bestemmelse giver ret til tilbagekomst til en tilsvarende stilling, men ikke nødvendigvis til hidtidig stilling. Dette kan eventuelt aftales lokalt som led i bevilling af tjenestefrihed uden løn (orlov).

§ 15. Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 16. Tjenestedragt

Stk. 1

I kommuner inden for KL's forhandlingsområde gælder:

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

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

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

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

Ovenstående kan fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

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

Stk. 2

I København og Frederiksberg kommuner ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.550 kr. årligt (31/3 2000-niveau), eller hvis der ydes fri vask. 210 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

FOA-bemærkning

Erstatning for ”manglende” fri tjenestedragt udbetales med fuldt beløb uanset ansættelseskvote. Beregningsmetoden er således afgørende forskellig fra det, der normalt gælder for tillæg til lønnen.

§ 17. Telefon

Udgifter til tjenstlige samtaler refunderes.

FOA bemærkning:

Arbejdsgiverne skal refundere/godtgøre evt. i form af tro- og loveerklæring, eller ved udskrivning af faktisk bilag.

§ 18. Transport

I kommuner inden for KL's forhandlingsområde gives ansatte,

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

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

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

Bemærkning:

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

FOA Bemærkning:

Der ydes godtgørelse ifølge nedenstående (KTO-aftale):

Satser gældende pr. 1. januar 2002

Befordringsgodtgørelse indtil 20.000 km i et kalenderår	pr. km.	kr. 2,84
Befordringsgodtgørelse udover 20.000 km i et kalenderår/ anden godkendt kørsel/kørsel på motorcykel	pr. km.	kr. 1,58
Godtgørelse for knallert/cykel/EU-knallert (max 1.401 kr. pr. år)	pr. km.	kr. 0,40

Det er arbejdsgivernes pligt at refundere/godtgøre kørselsudgifterne.

FOA-bemærkning

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

§ 19. A-kassemedlemskab

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

§ 20. Opsigelse

Stk. 1

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

FOA Bemærkning:

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør altid en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

Ansættelsestid:	Opsigelsesvarsel:
Fra 0 til 5 måneder	= 1 måned
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder	= 3 måneder
Fra 2 og 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 herefter	= 6 måneder.

Stk. 2

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

FOA-bemærkning

Tillidszonen indeholder en vejledning med bilag om opsigelse. Tillidszonen er tilgængelig for tillidsrepræsentanter.

Stk. 3

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

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

Forbundet af Offentligt Ansatte

Stauings Plads 1-3

1790 København V

Stk. 4

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

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i 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.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KL, 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. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

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

1. Ansættelsesbreve

FOA Bemærkning:

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedrørende ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen.

Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er specielt aftalte arbejdstidsforhold (fast tjeneste i aften- og/eller natperiode).

2. Lønninger

FOA Bemærkning:

Aftaler om lønninger for overenskomstansatte samt tjenestemænd i kommuner og amter indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering samt områdetillæg), som gives til alle ansatte i form af 1 - 55 løntrin samt evt. særlige tillæg o.lign. Der er indgået en aftale for hvert af de 4 forhandlingsområder.

3. Ny løndannelse

FOA Bemærkning:

Aftale om ny løndannelse skaber et grundlag, hvormed løndannelsen udover grundløn baseres på funktioner, kvalifikationer og resultater. Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om pension og uddannelse, den lokale forhandlingsprocedure, aftaleindgåelse, opsigelse og rets- og interesselister. Aftalen er det fælles grundlag for de overenskomster, der indeholder ny løndannelse og aftalen skal ses i sammenhæng med de enkelte overenskomsters bestemmelser om ny løndannelse.

5. Resultatløn

FOA Bemærkning:

Aftale om resultatløn indgår som en del af den nye løndannelse, men kan også anvendes til personalegrupper, der ikke er overgået til ny løndannelse. Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads. Ligeledes kan resultatløn anvendes til at tydeliggøre og understøtte de målsætninger, der arbejdes efter på den enkelte arbejdsplads. Aftalen opererer med 4 typer af resultatløn, der kan udmøntes på flere måder. Der er udarbejdet en fælles vejledning til aftalen.

6. Beskæftigelsesanciennitet

Bemærkning til nr. 6:

Hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 8 er ikke omfattet af aftalen om beskæftigelsesanciennitet men af Aftale om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet, jf. § 3.

FOA Bemærkning:

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller

ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt og amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.

7. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)

FOA Bemærkning:

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidig at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale.

8. Lønberegning/lønfradrag

FOA Bemærkning:

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelsen om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefri.

9. Åremålsansættelse

FOA Bemærkning:

Rammeaftaler om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålstillæg, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse. Der er indgået en rammeaftale for hvert af de 4 forhandlingsområder.

10. Supplerende pension

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pensions på både centralt og lokalt niveau.

11. Opsamlingsordningen

FOA Bemærkning:

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere ansat i kommuner og amter, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner og amter, jf. den enkelte overenskomst.

12. Gruppeliv

FOA Bemærkning:

Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelivsforsikring), reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner samt ansatte uden eller med en pensionsordning, hvor det samlede (nettoficerede) bidrag er under 8,22 pct. af den pensionsgivende løn. Fra gruppelivsforsikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.

13. Tilrettelæggelse af arbejdstid

FOA Bemærkning:

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

14. Decentrale arbejdstidsaftaler

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

15. Deltidsarbejde

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om deltidarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidarbejde, at lette udviklingen af deltidarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne.

16. Tidsbegrænset ansættelse

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

18. Konvertering af ulempetillæg

FOA Bemærkning:

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

19. Tele- og hjemmearbejde

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftale mellem kommunen eller amtet og den enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale. Der er udarbejdet en fælles vejledning til rammeaftalen.

20. Ferie

FOA Bemærkning:

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven.

21. Barsel mv.

FOA Bemærkning:

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.

Der er endvidere indgået et Protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager, som gælder for ansatte, der ikke er omfattet af de nye regler om udvidet barselsorlov dvs.

- forældre til børn, der er født før den 1. januar 2002

- forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar og frem til og med den 26. marts 2002, der ikke følger de nye regler om udvidet barselsorlov.

Protokollatet gælder til og med den 25. juni 2003.

22. Tjenestefrihed uden løn

FOA Bemærkning:

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.

23. Seniorpolitik

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter.

24. Befordringsgodtgørelse

FOA Bemærkning:

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

25. Kompetenceudvikling

FOA Bemærkning:

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle.

26. Socialt kapitel

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration

af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning mv.) indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer.

27. Virksomhedsoverenskomster

FOA Bemærkning:

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

28. Retstviftaftalen

FOA Bemærkning:

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

29. SU og tillidsrepræsentanter

FOA Bemærkning:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 30. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

30. MED og tillidsrepræsentanter

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter

ter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelserne og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er udarbejdet en MED-håndbog. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

31. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

FOA Bemærkning:

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Ny løndannelse, jf. pkt. 3
- Socialt kapitel, jf. pkt. 26
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 25

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

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 23
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 5
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Bemærkning:

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

FOA Bemærkning

De nævnte aftaler i § 21 kan hentes i fuld ordlyd på www.kto.dk.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 23. Pension

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

1. For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere og social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002udgør det samlede pensionsbidrag 2,42% (med virkning fra 1. april 2003: 7,69%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.
2. For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002, udgør det samlede pensionsbidrag 12,5% (med virkning fra 1. april 2003: 12,6%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag, jf. § 21, nr. 11.

§ 24. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

FOA bemærkning

Det nævnte varsel på 2 dage er kun gældende ved opsigelser afgivet af ansættelsesmyndigheden.

Den ansatte timelønnede har intet varsel over for ansættelsesmyndigheden.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

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

§ 11 ATP

§ 12 Arbejdstid

§ 15 Udgifter ved tjenesterejser

§ 17 Telefon

§ 18 Transport

§ 21 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 2., 3, 6, 8, 13, 14, 15, 16, 18, 24, 26 og 27

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

I kommuner inden for KL's forhandlingsområde gælder:

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

Kapitel 4. Elever

FOA Bemærkning

Relevante bestemmelser for elever er også indeholdt i en særlig FOA-samling "[Overenskomstbestemmelser for social- og sundhedselever](#)".

§ 26. Løn og lønberegning

Stk. 1

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

Elever, som er fyldt 18 år:	7.575,00 kr. (31/3-2000-niveau)
Elever, som ikke er fyldt 18 år:	5.441,67 kr. . (31/3-2000-niveau)

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

Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	8.066,67 kr. (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	8.425,00 kr. (31/3 2000-niveau)
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	5.908,33 kr. (31/3 2000-niveau)
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	6.325,00 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.

FOA Bemærkning

Aktuelle satser fremgår af FOA's [Lønmagasin](#).

Stk. 2

Kommunen/institutionen kan beslutte at aflønne elever, der ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år, som vokselev med aflønning på løntrin 9.

§ 27. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 28. Arbejdstid

Stk. 1

Elever er omfattet af arbejdstidsaftalen for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter, plejere og elever: under praktik. Under praktiktjenesten er elever ikke omfattet af §§ 9-12 i arbejdstidsaftalen.

Arbejdstidsaftalen er aftalt ændret pr. 1. april 2003.

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

På grunduddannelsen til social- og sundhedshjælper kan elever

I de første 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:

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

I de sidste 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:

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

På overbygningsuddannelsen til social- og sundhedsassistent kan elever

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

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

I de følgende måneder:

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

§ 29. Opsigelse

Stk. 1

Indenfor de første 3 måneder af henholdsvis grunduddannelsen til social- og sundheds- hjælper og overbygningsuddannelsen til social- og sundhedsassistent er det gensidige opsigelsesvarsel 14 dage.

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

FOA Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på uddannelsesbekendtgørelsens § 43, stk. 2:

Elever, der ikke har opnået karakteren 6 i forbindelse med en prøve eller standpunkts- bedømmelse i et områdefag eller grundfag eller standpunktsbedømmelsen ”Godkendt” i et praktikforløb, tilbydes et nærmere af skolen og den ansættende myndighed fastlagt skole- eller praktikforløb og vurderes derefter på ny. Elever, der ved en vejledende standpunktsbedømmelse i et praktikforløb ikke har opfyldt målene (kan) af skolen efter samråd med praktikstedet tilbydes et yderligere praktikforløb.

Stk. 2

I det øvrige gælder § 20.

§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 3, stk. 3 og 4	Løn
§ 11	ATP
§ 13	Barns 1. sygedag
§ 14	Tjenestefrihed
§ 15	Udgifter ved tjenesterejser

§ 16	Tjenestedragt
§17	Telefon
§ 18	Transport
§ 21	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 1, 8, 12, 13, 14, 20, 21, 24, 26, 27

Bemærkning:

Elever omfattes kun af § 16 om tjenestedragt under praktikken.

Stk. 2

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

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

Bemærkning:

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

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

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

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 31. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2002, 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 2005.

Stk. 3

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

København, den 5. juli 2002

For

KL

Ole Andersen

Trine Schiørring Plesner

For

Københavns Kommune

Raunsø Jensen

Jytte Fischer

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye

Lisbeth Haagensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

Lene B. Hansen

Protokollat 1 - Opskolingsuddannelse

- a) Protokollat 1 gælder for ansatte, der efter aftale med ansættelsesmyndigheden optages og påbegynder opkolingsuddannelsen til henholdsvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent og som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1377 af 20. december 2000 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

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

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

Gruppe	Hjemmehjælper - grundløn under opskoling	Sygehjælper m.fl. - grundløn under opskoling
0	3.981,50 kr.	4.089,70 kr.
1	3.997,83 kr.	4.108,07 kr.
2	4.010,08 kr.	4.122,36 kr.
3	4.030,49 kr.	4.142,78 kr.
4	4.040,71 kr.	4.155,03 kr.

Lønnen er ikke-pensionsgivende. Overenskomstens parter aftaler pr. 1. april 2003 ny grundløn under opskoling.

FOA Bemærkning

De aktuelle lønsatser fremgår af FOA's [Lønmagasin](#).

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

- c) I opkolingsperioden forudsættes praktiktjeneste afviklet inden for samme rammer, som gælder for de ansatte på praktikstedet. Praktiktjenesten i aften/nat, weekend og på søgnehellidage forudsættes at have et uddannelsesmæssigt formål.
- d) Ansatte, der er berettiget til løn under afholdelse af ferie i uddannelsesperioden, ydes den løn, der udbetales under uddannelsen.
- e) Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling, man er opskolet til, er udgangspunktet for lønfastsættelsen overenskomstens §§ 3-6. Opskolingsperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Den ansatte bevarer som minimum den hidtidige løn. Der kan modregnes i denne personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger.
- f) For beskæftigelsesvejledere er der ikke adgang til opskoling. Under aftalt deltagelse i efteruddannelsesforløb, svarende til indholdet af den teoretiske del af opkolingsuddannelsen, gives de pågældende vilkår svarende til litra a), b) og d). Efteruddan-

nelsesperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Når det samlede efteruddannelsesforløb er afsluttet, tillægges 2 års lønanciennitet indenfor lønforløbet fra den 1. i den efterfølgende måned.

Bemærkning til pkt. e):

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

Bemærkning til pkt. f):

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

København, den 5. juli 2002

For

KL

Ole Andersen

Trine Schiørring Plesner

For

Københavns Kommune

Raunsø Jensen

Jytte Fischer

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye

Lisbeth Haagensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

Lene B. Hansen

Protokollat 2 - Istandgørelse af en død

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

I København og Frederiksberg Kommuner gives en godtgørelse til ansatte, som påtager sig istandgørelse af en død uden for plejeenheden. Godtgørelsen er 185 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang uanset tidspunktet på 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, jf. § 21, nr. 24.

København, den 5. juli 2002

For

Københavns Kommune

Raunsø Jensen

Jytte Fischer

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye

Lisbeth Haagensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

Lene B. Hansen

Bilag 1 - Uddannelser og stillingskategorier

1. *Social- og sundhedshjælpere*

Herved forstås personer,

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

3. *Hjemmehjælpere*

Herved forstås personer, der har gennemført

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

4. *Sygehjælpere*

Herved forstås personer, der

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

5. *Beskæftigelsesvejledere*

Herved forstås personer, der

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

6. *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.

Bemærkning til pkt. 2:

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

Bilag 2 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Funktionsløn

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

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

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

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

Bemærkning:

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

FOA Bemærkning:

Som supplement til vejledende kriterier for funktionsløn kan der til yderligere inspiration nævnes følgende vejledende kriterier for funktionsløn:

- ”Specialteam” i hjemmeplejedistrikt.
- Deltagelse i omstillings- og udviklingsprocesser.
- Tillæg for arbejde i særligt belastede hjem.
- Opstart af nye hjem.
- Kontaktperson bl.a. ved psykisk syge/fysisk og psykisk handicappede.
- Arbejde med terminalpatient.

- Pleje af respiratorpatient.
- Arbejde med smertebehandling.
- Afløserkorps med aftalte ansættelseskvote.
- Istandgørelse af en død (kun i Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde. For Københavns og Frederiksberg Kommuner er der aftalt tillæg jf. protokol-lat 2).

Kvalifikationsløn

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

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

- smerte
- allergi
- cytostatika
- inkontinens
- diabetes
- AIDS
- stomi
- pleje af døende
- jobrotation
- omstillingsparathed
- relevant erfaring fra andre arbejdssteder
- særlige sprogkvalifikationer
- undervisningserfaring
- samt særlig erfaring fra projektarbejde og kvalitetssikring mv.

Bilag 3 - Retningslinier i forbindelse med SOSU-elevs ferie

Henvisninger til ferieaftalen er til Ferieaftalen af 20. december 2000. Når en ny ferieaftale er underskrevet udsendes rettelsesblad, hvor henvisningerne til aftalen er konsekvensrettede.

SOSU-elever er omfattet af Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, nr 343 af 16. maj 2001 med senere ændringer.

SOSU-elever er omfattet af ferieaftalen, jf. § 30. Under elevtiden gælder bl.a. ferieaftalens §§ 6 og 7, mens §§ 15 og 16 ikke gælder.

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

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

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

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

Hvis SOSU-hjælperlevens 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. § 17, stk. 1, i ferieaftalen, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis SOSU-hjælperlevens 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. § 17, stk. 3, i ferieaftalen.

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