

Overenskomst for social- og sundhedspersonale

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
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 2009	7
§ 5. Funktionsløn.....	7
§ 6. Kvalifikationsløn.....	9
§ 7. Resultatløn	10
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin.....	11
§ 9. Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.	12
§ 10. Funktionærlov	15
§ 11. Pension	15
§ 12. ATP	17
§ 13. Arbejdstid.....	17
§ 14. Frit valg.....	17
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag	18
§ 16. Tjenestefrihed	18
§ 17. Udgifter ved tjenesterejser.....	18
§ 18. Tjenestedragt.....	19
§ 19. Telefon.....	19
§ 20. Transport.....	19
§ 21. A-kassemedlemskab.....	19
§ 22. Opsigelse	20
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	21
§ 23A. Supplerende ansættelsesvilkår.....	22
Kapitel 3. Timelønnede.....	23
§ 24. Løn, lønberegning og lønudbetaling	23
§ 25. Pension	23
§ 26. Opsigelse	24
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår	24
Kapitel 4. Elever.....	25
§ 28. Løn og lønberegning	25
§ 29. Sygdom	26
§ 30. Arbejdstid.....	26
§ 31. Opsigelse	27
§ 31A. Ophør af uddannelsesaftale (1. august 2008).....	27
§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår	28
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	28
§ 33. Ikrafttræden og opsigelse.....	28

Protokollat 1 – GVU-forløb for hjemmehjælpere	30
Protokollat 2 - Istandgørelse af en død	32
Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	33
Protokollat 4 - Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede	34
Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	36
Protokollat 6 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011.	38
Kapitel 1. Personafgrænsning	38
§ 1. Hvem er omfattet	38
§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder	38
Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....	39
§ 3. Løn- og pensionsvilkår.....	39
§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb	40
§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb.....	41
§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingskift inden overenskomstperiodens udløb.....	41
Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb	42
§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb	42
§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb.....	42
§ 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring.....	42
§ 10. Særvilkår for tjenestemandsansatte plejere efter overenskomstperiodens udløb	43
§ 11. Ikrafttræden og ophør.....	43
Bilag 1 - Uddannelser og stillingskategorier	44
Bilag 2 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn ..	46
Bilag 3A - Ferie for sosu-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser	48
Bilag 3B - Ferie for sosu-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser	49
Bilag 4 - Uddrag af Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser i kapitel 7 om ophør af uddannelsesaftale	51

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter personer, der er uddannet og ansat som:

1. social- og sundhedshjælper,
2. social- og sundhedsassistent,
3. **[1.10.09]**sundhedsmedhjælper**[1.10.09]**
4. hjemmehjælper,
5. sygehjælper,
6. beskæftigelsesvejleder,
7. plejehjemsassistent eller
8. plejer

Overenskomsten omfatter desuden:

9. elever og
10. social og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse og som er ansat i
 1. kommuner i KL's forhandlingsområde,
 2. **[O.08]**i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. eller**[O.08]**
 3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning

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

[O.08]Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.**[O.08]**

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

§ 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 2008 til og med 1. december 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 16. februar 2009.

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 2008 til og med 30. november 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 15. februar 2009.

Stk. 3

Elever aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

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. § 7.

Stk. 2

Social- og sundhedspersonale er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

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

[O.08]Pr. 1. april 2010 er afsat 0,70% til lokal løndannelse. **[O.08]**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.02.

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

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

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

Stk. 2

[O.08] Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>	<i>Løntrin 1. april 2008 til 31. marts 2009</i>	<i>Løntrin 1. april 2009</i>
Social- og sundhedshjælper	15	18
Social- og sundhedsassistent	18	21
Plejehjemsassistent	18	21
Plejer	18	21
Ledende beskæftigelsesvejledere	25	28
Afdelingsleder på plejehjem	29	32 [O.08]
Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	11	11

Bemærkning:

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

§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2009

[O.08] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2009 sker for alle med fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn og nye kvalifikationstrin sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den ansatte.[O.08]

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

- b) 5.600 kr. (31/3 2000-niveau) for social- og sundhedshjælpere.
- c) 6.000 kr. (31/3 2000-niveau) for ikke-uddannede.

Tillægget ydes ikke til afdelingsledere og ledende beskæftigelsesvejledere.

Bemærkning til pkt. 2:

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

Bemærkning til pkt. 6:

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

Bemærkning til pkt. 7:

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

Stk. 3

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

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

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

Stk. 4

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

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

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

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

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

Stk. 5

Social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og 1. assistenter ved plejehjem, der midlertidigt pålægges funktion som ansvarshavende i aften- og natperioden ved pleje-

hjem 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. § 23, nr. 6.

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

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

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. § 23, nr. 18 (konvertering af ulempetillæg).

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. **[O.08]** Social- og sundhedsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 19 (pr. 1. april 2009 løntrin 22). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 24 (pr. 1. april 2009 løntrin 29).
2. Plejehjemsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 19 (pr. 1. april 2009 løntrin 22). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 24 (pr. 1. april 2009 løntrin 27).
3. Plejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 19 (pr. 1. april 2009 løntrin 22). Efter 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 24 (pr. 1. april 2009 løntrin 27).
4. Social- og sundhedshjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 16 (pr. 1. april 2009 løntrin 19). Efter 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres den ansatte på løntrin 22 (pr. 1. april 2009 løntrin 26).

5. Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, og som har 3 års anciennitet inden for overenskomstområdet, opnår med virkning fra 1. april 2009 løntrin 12. **[O.08]**

Stk. 3

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før 1. april 2000, har fra ansættelsen som henholdsvis social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent ret til kvalifikationsløn på grundlag af sammenlagt beskæftigelse således, at social- og sundhedshjælpere, der blev indplaceret på løntrin 13 eller højere og social- og sundhedsassistenter, der blev indplaceret på løntrin 16 eller højere, anses for at have haft 4 års sammenlagt beskæftigelse efter grunduddannelsen.

Ansatte, som har færdiggjort eller færdiggør opkolingsuddannelsen efter 1. april 2000, får medregnet ansættelsestiden som hjemmehjælper, sygehjælper, plejer, plejehjemsassistent i den sammenlagte beskæftigelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent, der efter bestemmelsen i stk. 2 giver ret til kvalifikationsløn.

Bemærkning:

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

Stk. 4

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

Bemærkning

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

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

[O.08]I vurderingen af den samlede lønindplacering for en nyuddannet social- og sundhedsassistent og social- og sundhedshjælper bør tidligere erhvervet erfaring baseret på relevant uddannelse inden for dette overenskomstområde indgå, jf. stk. 4. **[O.08]**

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

§ 7. Resultatløn

[O.08]Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning. **[O.08]**

§ 8. 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 tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

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

Stk. 5

Ansatte, som færdiggjorde opkolingsuddannelsen før 1. april 2000 og som ved ansættelse i stilling som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent blev indplaceret mindst et løntrin højere end den hidtidige lønindplacering som henholdsvis hjemmehjælper eller sygehjælper, bevarer dette løntrin som en personlig ordning under ansættelsen i kommunen.

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

Stk. 1

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

1. *Hjemmehjælpere*

Pr. 1. april 2008:	12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20 og 21
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23 og 24 [O.08]

Alle løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 21 (Pr. 1. april 2009 løntrin 24) ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 2.900 kr. (31/3 2000-niveau).

2. *Sygehjælper*

Pr. 1. april 2008:	13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22 og 23
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26 [O.08]

Pr. 1. april 2008 er løntrin 18 1-årigt. Pr. 1. april 2009 er løntrin 21 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 23 (Pr. 1. april 2009 løntrin 26) ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (31/3 2000-niveau).

3. *Beskæftigelsesvejledere*

Pr. 1. april 2008:	13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22 og 23
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26 [O.08]

Pr. 1. april 2008 er løntrin 18 1-årigt. Pr. 1. april 2009 er løntrin 21 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.

Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 23. (Pr. 1. april 2009 løntrin 26) ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (31/3 2000-niveau).

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Beskæftigelsesvejledere, der udelukkende er beskæftiget i opsøgende arbejde.

Pr. 1. april 2008:	12, 13, 14 og 15
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til	15, 16, 17 og 18 [O.08]

Pr. 1. april 2008 er løntrin 12 4-årigt. (Pr. 1. april 2009 er løntrin 15 4-årigt). Alle øvrige løntrin er 2-årige.

Bemærkning:

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

Stk. 4

1. Plejehjemsassistenter og social- og sundhedsassistenter **[1.10.09]** og pr. 1. oktober 2009 sundhedsmedhjælper**[1.10.09]**, der pr. 31. marts 1998 var ansat som 1. assistent ved plejehjem eller aften-/natassistent aflønnes efter løntrinene:

- a) 1. assistent:

Pr. 1. april 2008:	21, 22, 23, 24, 25, 26 og 27
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	24, 25, 26, 27, 28, 29 og 30 [O.08]

- b) aften-/natassistent:

1. indtil 59 pladser:

Pr. 1. april 2008:	20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	23, 24, 25, 26, 27, 28 og 29 [O.08]

2. 60-79 pladser:

Pr. 1. april 2008:	23, 24, 25, 26 og 27
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	26, 27, 28, 29 og 30 [O.08]

3. 80 pladser og derover:

Pr. 1. april 2008:	26, 27, 28, 29 og 30
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	29, 30, 31, 32 og 33 [O.08]

Alle løntrin er 2-årige.

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

Pr. 1. april 2008:	23, 24, 25, 26 og 27
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	26, 27, 28, 29 og 30 [O.08]

Alle løntrin er 2-årige.

3. *Plejere og social- og sundhedsassistenter [1.10.09]* og pr. 1. oktober 2009 sundhedsmedhjælper**[1.10.09]**, der inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, pr. 31. marts 1998 var ansat ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede, og som er beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til personer med fysiske og psykiske handicaps.

Pr. 1. april 2008:	23, 24, 25, 26 og 27
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	26, 27, 28, 29 og 30 [O.08]

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):

Pr. 1. april 2008:	12, 13, 14, 15, 17, 18 og 19
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	15, 16, 17, 18, 20, 21 og 22 [O.08]

Pr. 1. april 2008 er løntrin 12 4-årigt. (Pr. 1. april 2009 er løntrin 15 4-årigt). Alle øvrige løntrin er 2-årige.

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

Pr. 1. april 2008:	12, 13, 14, 15 og 17
[O.08] Pr. 1. april 2009 oprykkes til:	15, 16, 17, 18 og 20 [O.08]

Pr. 1. april 2008 er løntrin 12 4-årigt. (Pr. 1. april 2009 er løntrin 15 4-årigt). Alle øvrige løntrin er 2-årige.

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

Stk. 6

Indplacering i de nye lønforløb sker med uændret lønanciennitet.

Stk. 7

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

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

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

Stk. 8

§ 3, stk. 3-5 gælder.

Stk. 9

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

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

I øvrigt gælder § 5, stk. 3 og 4.

Bemærkning:

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

Stk. 10

[1.10.09] Grundlønnen for sundhedsmedhjælpere er løntrin 21.

Funktionsløn:

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

Kvalifikationsløn:

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

Sundhedsmedhjælpere er omfattet af aftale om lokal løndannelse. **[1.10.09]**

§ 10. Funktionærlov

For social- og sundhedspersonale gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 22. Opsigelse og § 23. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 11. Pension

Stk. 1

For social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere **[1.10.09]** sundhedsmedhjælpere **[1.10.09]**, og for sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere oprettes pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsestidspunktet. Pensionsbidraget udgør 12,6% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

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

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

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

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

Bemærkning :

For optjening af karenperiode se Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag, jf. § 23, nr. 10.

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

Stk. 3

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, amter, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til og som ansættes efter overenskomstens udsendelse.

Stk. 4

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum. Indbetalingen finder sted månedvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

Det henstilles, at institutionerne, i tilfælde, hvor en ansat fra en af personaleorganisationerne modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til PenSam Gruppen.

Stk. 7

[O.08] For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år. **[O.08]**

§ 12. ATP

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

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

2. **[O.08]** Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr. [O.08]

§ 13. Arbejdstid

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

Bemærkning:

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

§ 14. Frit valg

Stk. 1

[O.08] Med virkning fra den 1. januar 2010 kan den enkelte ansatte, som er månedslønnet og omfattet af en pensionsordning, vælge mellem følgende:

1. Et fritvalgstillæg på 0,7 pct. af lønnen. Tillægget beregnes af de pensionsgivende lønde. Tillægget er pensionsgivende, og der ydes særlig feriegodtgørelse af tillægget. Tillægget ydes månedsvis bagud.
2. En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 12,6% til 13,4%.
3. Ansatte kan fra og med det kalenderår, hvor de fylder 58 år i stedet vælge at holde 2 seniordage. Seniordagene afholdes efter tilsvarende regler som seniordage i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer.

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 05.21.

Stk. 2

De enkelte ansatte skal senest den 1. oktober 2009 give arbejdsgiveren skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker fritvalgstillæg, ekstra pensionsbidrag eller seniordage.

Stk. 3

Ansatte, der ansættes efter den 1. oktober 2009, skal give besked ved ansættelsen. Ansatte, der tiltræder i et løbende kalenderår, som vælger seniordage efter pkt. 3, har først

krav på seniordage i det efterfølgende kalenderår. I det løbende kalenderår ydes der fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte.

Stk. 4

Modtager ansættelsesmyndigheden ikke besked fra den ansatte, ydes der fritvalgstillæg.

Stk. 5

Der kan ikke foretages omvalg i indeværende overenskomstperiode. **[O.08]**

§ 15. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag) **[O.08]**, 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.

§ 16. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 17. 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.

§ 18. Tjenestedragt

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

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

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

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.

§ 19. Telefon

Udgifter til tjenstlige samtaler refunderes.

§ 20. Transport

Ansatte,

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

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

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

Ovenstående kan fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

[O.08] Lokale aftaler indgået i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune før 1. april 2008 opretholdes, indtil andet aftales mellem de lokale parter. [O.08]

§ 21. A-kassemedlemskab

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

§ 22. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

FOA - Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V
forha001@foa.dk

Stk. 4

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

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

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

Stk. 6

[O.08] Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2. **[O.08]**

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.

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

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

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve (04.11) **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger (04.30) **[O.08]**
4. **[O.08]** Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) **[O.08]**
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40) – se § 23A for supplerende bestemmelser
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. Åremålsansættelse (04.50)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. **[O.08]** Gruppeliv (04.74) **[O.08]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.08]** Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85) **[O.08]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.08]** Ferie (05.12) **[O.08]**
21. **[O.08]** Barsel mv. (05.13) **[O.08]**

22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.08]**Seniorpolitik (05.21)**[O.08]**
24. **[O.08]**Oplærings- og integrationsstillinger (05.25)**[O.08]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.08]**Kompetenceudvikling (05.31) – se § 23A for supplerende bestemmelser**[O.08]**
27. Socialt kapitel (05.41) – se § 23A for supplerende bestemmelser.
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstvistaftalen (05.61)
30. **[O.08]**Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)**[O.08]**
31. **[O.08]**SU og tillidsrepræsentanter**[O.08]**
32. **[O.08]**MED og tillidsrepræsentanter**[O.08]**
33. **[O.08]**Sammenhængende personalepolitisk drøftelse**[O.08]**
34. **[O.08]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35)**[O.08]**
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39).

Bemærkning:

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

§ 23A. Supplerende ansættelsesvilkår

1. Beskæftigelsesanciennitet

Hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 9 er ikke omfattet af aftalen om beskæftigelsesanciennitet men af Aftale om lønanciennitet mv. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet, jf. § 3.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.40.

2. Kompetenceudvikling

[O.08]Der indføres en midlertidig ret til uddannelse som social- og sundhedshjælper, jf. protokollat 4.**[O.08]**

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

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

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever af-

talen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved fornyet lokal drøftelse.

3. Socialt kapitel

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 24. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 25. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen efter følgende bestemmelser:

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

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

2. For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter **[1.10.09]** sundhedsmedhjælpere **[1.10.09]**, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger indenfor de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002, udgør det samlede pensionsbidrag 12,6% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag, jf. § 23, nr. 10.

Stk. 2

[O.08] For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år. **[O.08]**

§ 26. Opsigelse

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

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

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

§ 3, stk. 2	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 12	ATP
§ 13	Arbejdstid
§ 17	Udgifter ved tjenesterejser
§ 19	Telefon
§ 20	Transport
§ 23	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 2, 4, 5, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 og 35.

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 (pr. 1. april 2009 1. og 2. sygedag) efter reglerne i § 15, stk. 1 og stk. 3.

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

Stk. 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, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, gælder:

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

Kapitel 4. Elever

§ 28. Løn og lønberegning

Stk. 1

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

	Pr. 1. april 2008 (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år:	7.793,93 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år:	5.627,10 kr.

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

	Pr. 1. april 2008 (31/3 2000-niveau)
Elever, som er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	8.293,32 kr.
Elever, som er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	8.657,27 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 1.-12. måned:	6.101,09 kr.
Elever, som ikke er fyldt 18 år, 13. og flg. måned:	6.524,30 kr.

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

Stk. 2

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

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

- Inden for overenskomstens område,
- Inden for tilsvarende overenskomst i regionerne, de tidligere amter, eller ved selvejende/private plejehjem,
- Som omsorgs- og pædagogmedhjælper inden for det voksenpædagogiske område,
- Som handicaphjælper på voksenområdet, eller

- I vikarbureauer med pleje- og omsorgsopgaver inden for voksenområdet.

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

Eksempel:

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

Voksenelever aflønnes på løntrin 11.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

Lønnen for elever, som ikke er fyldt 18 år, beregnes efter reglerne i Aftale om lønforholdene for visse elever, jf. § 30, stk. 2, nr. 1. Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 28.21.

§ 29. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 30. Arbejdstid

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

På grunduddannelsen til social- og sundhedshjælper kan elever:

I de første 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:

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

I de sidste 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:

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

På overbygningsuddannelsen til social- og sundhedsassistent kan elever:

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

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

I de følgende måneder:

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

§ 31. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

I det øvrige gælder § 22.

§ 31A. Ophør af uddannelsesaftale (1. august 2008)

Stk. 1

[O.08] Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Bemærkning:

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

I bilag 4 ses et uddrag af de relevante bestemmelser vedr. ophør af uddannelsesaftale. **[O.08]**

§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 3, stk. 4 og 5	Løn
§ 12	ATP
§ 15	Barns 1. og 2. sygedag
§ 16	Tjenestefrihed
§ 17	Udgifter ved tjenesterejser
§ 18	Tjenestedragt
§ 19	Telefon
§ 20	Transport
§ 23	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 1, 4, 7, 11, 12, 13, 19, 20, 21, 25, 27, 28, 30 og 34.

Bemærkning:

Elever omfattes kun af § 18 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

§ 33. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2008, 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 2011.

Stk. 3

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

København, den 28. august 2008

For
KL
Mads Lebech
Gitte Lyngskjold

For
FOA – Fag og Arbejde
Dennis Kristensen
Karen Stæhr

Protokollat 1 – GVU-forløb for hjemmehjælpere

Protokollatet er en videreførelse af protokollat 1 i 2005-overenskomsten tilpasset det forhold, at opkolingsuddannelsen nu er ophævet og til dels erstattet af GVU-uddannelse.

§ 1

[O.08] Protokollat 1 gælder for ansatte hjemmehjælpere, der efter aftale med ansættelsesmyndigheden optages og påbegynder uddannelsen til social- og sundhedshjælper som GVU og som er berettiget til godtgørelse i henhold til bekendtgørelse nr. 1342 af 8. december 2006 om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

Bemærkning:

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

§ 2

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

§ 3

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

[O.08] Fra 1. april 2009 til 31. marts 2010 udgør lønnen pr. dag:

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

Områdegruppe:	Løn pr. dag (pr. 1. april 2009)	Løn pr. dag (pr. 1. april 2010)
0	954,31 kr.	984,94 kr.
1	958,17 kr.	988,84 kr.
2	961,07 kr.	991,77 kr.
3	965,90 kr.	996,66 kr.
4	968,31 kr. [O.08]	999,11 kr.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Lønnen er ikke-pensionsgivende jf. dog § 3.

Lønnen reguleres pr. 1. april ved aftale mellem overenskomstens parter.

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

§ 4

I GVU-perioden forudsættes eventuel praktiktjeneste afviklet inden for samme rammer, som gælder for de ansatte på praktikstedet. Praktiktjenesten i aften/nat, weekend og på søgnehellidage forudsættes at have et uddannelsesmæssigt formål.

§ 5

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

§ 6

Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling, man er uddannet til gennem GVU, er udgangspunktet for lønfastsættelsen overenskomstens §§ 3-6. GVU-perioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Den ansatte bevarer som minimum den hidtidige løn. Der kan modregnes i denne personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger. **[O.08]**

København, den 2. juni 2009

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Karen Stæhr

Asbjørn Andersen

Protokollat 2 - Istandgørelse af en død

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

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

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

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

København, den 28. august 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Karen Stæhr

Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den 28. august 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Karen Stæhr

Protokollat 4 - Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede

[O.08] For at bidrage til at forbedre kommunernes muligheder for at rekruttere uddannede medarbejdere til ældreomsorgen mv. har overenskomstparterne for perioden 1. oktober 2008 – 30. september 2013 aftalt følgende særlige indsats i forhold til ikke-uddannede.

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

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

Medarbejdere, der ved aftalens ikrafttræden allerede har 2 års sammenhængende ansættelse i kommunen, skal have tilbudt uddannelse til social- og sundhedshjælper snarest muligt og senest den 1. oktober 2010.

En medarbejder, der accepterer et tilbud om uddannelse, har en forpligtelse til at lade sig realkompetencevurdere med henblik på GVU-forløb.

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

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

Medarbejdere med et GVU-forløb i henhold til nærværende protokollat, ydes løn under uddannelsen i henhold til kapitel 4, hvis kommunen modtager godtgørelse i henhold til reglerne om godtgørelse ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse. I forbindelse med indgåelse af aftale om tjenestefri GVU, skal kommunen underrettes af medarbejderen om pågældendes personlige uddannelsesplan med henblik på fastlæggelsen af omfanget og tidspunkterne for tjenestefriheden.

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

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

Overenskomstparterne evaluerer ordningen. Evalueringen skal være afsluttet senest den 1. september 2013.

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2008 og bortfalder den 30. september 2013. Tilbud fremsat i aftaleperioden er bindende. [O.08]

København, den 28. august 2008

For
KL
Mads Lebech
Gitte Lyngskjold

For
FOA – Fag og Arbejde
Dennis Kristensen
Karen Stæhr

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

Bemærkning:

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

København, den 6. maj 2010

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Steen Parker Sørensen

Protokollat 6 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011.

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter ansatte

- a) som i perioden fra 1. januar 2009 til og med 31. marts 2011 overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service,
- b) som før overgangstidspunktet var omfattet af
 - Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale,indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og FOA – Fag og Arbejde, og
- c) som opfylder betingelserne for at være omfattet af Overenskomst for social- og sundhedspersonale af 3. oktober 2008 indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde.

Bemærkning:

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgår til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen er omfattet af en overenskomst/aftale indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af denne aftale.

Stk. 2

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte ansatte.

§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder

De ansatte er fra overgangstidspunktet omfattet af Overenskomst for social- og sundhedspersonale af 3. oktober 2008, indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde, medmindre andet følger af særvilkårene i §§ 3 og 4.

Bemærkning:

Forhandlings- og aftaleretten udøves af parterne i KL-overenskomsten.

Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1

Aflønning, indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniordage/-bonus sker efter bestemmelser svarende til Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale, indgået mellem RLTN og FOA – Fag og Arbejde. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen, pensionsbidrag og seniordage/-bonus, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Bemærkning:

I relation til adgang til seniordage er de ansatte således ikke omfattet af pkt. 3 i protokollat mellem KL og KTO om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer samt evt. bestemmelser om supplerende seniordage i overenskomsten, men af de tilsvarende regler i den regionale overenskomst.

Ligeledes er de ansatte ikke omfattet af frit-valgsbestemmelsen i § 14.

Stk. 2

Der kan aftales lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse, jf. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.

Stk. 3

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppe 3.

Bemærkning:

Der er for overenskomstperioden 2008-2011 ikke afsat lige mange midler til lokal løndannelse i regionerne og i kommunerne. For social- og sundhedspersonale er der således afsat følgende midler til lokal løndannelse i henholdsvis regionerne og kommunerne:

Udmøntningstidspunkt	Regionerne	Kommunerne
1.4.2009	0,8% for basisgrupper	-
1.4.2010	0,8% for basisgrupper	0,7% for sosu-gruppen

Det er ikke hensigten at stille medarbejderne ringere i lønudviklingen efter overgangen til en kommune. Kommunen forudsættes derfor i den lokale løndannelse for de overførte regionale medarbejdere at tage højde for, hvad der er afsat til lokal løndannelse på det regionale område, herunder om der er afsat nye midler til lokal løndannelse i 2009.

For 2010 omfattes overførte medarbejdere af udmøntningsgruppe 3. Medarbejderne indgår i kommunens opgørelse af den kommunale udmøntningsgaranti.

Udmøntningsgarantien opskrives med lønsummen (jf. principperne i bilag 4 til udmøntningsgarantiaftalen) for de overførte medarbejdere * den afsatte %-sats til lokal løndannelse på regionernes område.

Det indebærer, at der i kommunens beregning af udmøntningsgarantien skal foretages en manuel beregning, der tager højde for overførte medarbejdere på "kan-institutioner" pr. 1. januar 2009 og pr. 1. januar 2010, idet disse institutioner ikke indgår i det grundlag, som er beregnet af FLD.

Kommunens beregningsgrundlag kan i henhold til § 4 i aftale om udmøntningsgaranti optages til forhandling.

Stk. 4

Den ansatte er sikret hidtidig løn og bevarer sin løn inkl. de lønstigninger, der er aftalt i perioden indtil overenskomstperiodens udløb. De enkelte løndele er pensionsgivende i samme omfang som hidtil.

Stk. 5

Løngarantien sikrer ikke mod ændringer i lønnen som følge af:

1. Ændring i beskæftigelsesgraden
2. Nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg
3. Ændring af områdetillæg

Ændringer kan i disse tilfælde finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

Stk. 6

Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

Bemærkning:

Løngarantien omfatter ændringer af lønning, som er begrundet i overførslen.

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg. Tidsbegrænsede tillæg mv. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

I perioden indtil overenskomstperiodens udløb kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutymer eller lokale aftaler, som var gældende under ansættelse i regionen.

Med overenskomstperiodens udløb forstås, at den overenskomstperiode, inden for hvilken den aktuelle overgang sker, udløber. Det vil sige, at hvis overgangen fx sker pr. 1. januar 2009, gælder særvilkårene frem til og med den 31. marts 2011 – altså frem til udløbet af overenskomstperioden 2008-2011.

Særvilkår kan fx udspringe af forhåndsftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutymer eller retningslinjer om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratiale.

Et tredje eksempel kan være aftaler om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutymer eller lokale aftaler m.m. kunne opsiges før overgangen til kommunen.

Dette gælder også åremålsaftaler, generationsskifteaftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter overenskomstperiodens udløb.

§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

De ansatte omfattes af særvilkårene i stk. 2.

Stk. 2 – Arbejdstid

Regler der erstatter og supplerer § 13 i den kommunale overenskomst.

Særregler er oplyst i protokollat nr. 1 til Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af den kommunale overenskomst.

Stk. 2

En tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af regler svarende til reglerne i den kommunale Overenskomst for social- og sundhedspersonale, indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde, jf. dog § 4 og § 5 i protokollat nr. 1 til arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. og denne bestemmelses stk. 3.

Stk. 3

Tjenestemandsansatte plejere, der som følge af opgave- og struktureformen pr. 31. december 2006 eller senere, jf. servicelovens § 186, er overgået fra ansættelse i et amt/en region til en kommune, og som på tidspunktet for ansættelsen i amtet/regionen var omfattet af bilag 4 i Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale indgået mellem RLTN og FOA – Fag og Arbejde er dog fortsat berettiget til afskedigelse på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori vedkommende fylder 60 år, uden at der sker procentfradrag og uden reduktion af førtidstillæget efter Aftale om førtidsfradrag, når det dokumenteres, at medarbejderen havde denne rettighed ved overgangen.

Bemærkning til stk. 1 - 3:

Kommunen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1-4. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuld ud omfattet af Overenskomst for social- og sundhedspersonale, indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde.

Bemærkning:

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

Stk. 2

Kommunen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 3 og 4 gælder indtil overenskomstperiodens udløb.

Bemærkning:

Ved indplacering i det kommunale lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb

§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

Efter overenskomstperiodens udløb indplaceres den ansatte lønmæssigt i Overenskomst for social- og sundhedspersonale, indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde.

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i Overenskomst for social- og sundhedspersonale, indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres.

Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst i det omfang, tillægget udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende.

§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb

Kommunen kan efter overenskomstperiodens udløb med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

§ 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra overenskomstperiodens udløb og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Bemærkning:

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 10. Særvilkår for tjenestemandsansatte plejere efter overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

Tjenestemandsansatte plejere, der som følge af opgave- og strukturreformen pr. 31. december 2006 eller senere, jf. servicelovens § 186, er overgået fra ansættelse i et amt/en region til en kommune, og som på tidspunktet for ansættelsen i amtet/regionen var omfattet af bilag 4 i Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale indgået mellem RLTN og FOA – Fag og Arbejde er dog fortsat berettiget til afskedigelse på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori vedkommende fylder 60 år, uden at der sker procentfradrag og uden reduktion af førtidstillæget efter Aftale om førtidsfradrag, når det dokumenteres, at medarbejderen havde denne rettighed ved overgangen.

§ 11. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. januar 2009 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2011, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

§§ 7-10 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelserne kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 11. august 2010

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Asbjørn Andersen

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 efter lov om erhvervsuddannelser eller efter lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelser, 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 efter lov om erhvervsuddannelser **[1.10.09]** og som har autorisation i henhold til lov nr. 537 af 17. juni 2008

3. *Sundhedsmedhjælper*

Herved forstås personer,

- Der har gennemgået overbygningsuddannelsen efter lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv. eller efter lov om erhvervsuddannelser, eller
- som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som sundhedsmedhjælper**[1.10.09]**.

4. *Hjemmehjælpere*

Herved forstås personer, der har gennemført

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

5. *Sygehjælpere*

Herved forstås personer, der

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

6. *Beskæftigelsesvejledere*

Herved forstås personer, der

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

omtalte overgangsregler.

7. *Plejhjemsassistenter*

Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen efter

- Sundhedsstyrelsens cirkulære af 26. juni 1980, eller
- Uddannelsesnævnet for sundhedsvæsenets betænkning nr. 583/1970 samt betænkning afgivet i september 1965 af et udvalg nedsat af Københavns magistrats 3. afdeling om den på forsøgsvis basis etablerede uddannelse.

8. *Plejere*

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

Bemærkning til pkt. 2:

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

Bilag 2 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Funktionsløn

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

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

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

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

Bemærkning:

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

Kvalifikationsløn

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

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

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

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

Bilag 3A - Ferie for sosu-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser

Henvisninger til ferieaftalen er til Ferieaftalen af 1. juni 2007.

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

SOSU-elever er omfattet af ferieaftalen. Ved elevforholdets start indgås en uddannelsesaftale. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, som fx social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12 1/2% og en kontant godtgørelse for 6. ferieuge i forhold til den tidligere forudgående ansættelse. Hvis SOSU-eleven har været ansat som elev på indgangsåret, hvor der ikke ydes elevløn, vil den pågældende ikke have erhvervet ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

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

Praktiktjenesten reduceres op til 6 uger i det omfang, den pågældende afholder ferie i henhold til ferieaftalen, uanset om ferien afvikles med eller uden løn. Hvis SOSU-eleven ikke har optjent ret til afholdelse af ferie og ej heller ønsker at supplere ferien (helt eller delvis) op til 6 uger uden, at der dertil er knyttet ret til løn under ferie (jf. ferieaftalens § 8, stk. 3) sker der ikke reduktion i praktiktiden. Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk.

Hvis SOSU-eleven efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper/-assistent ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. ferieaftalens § 44, stk. 1, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis SOSU-eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper/assistent, eller ansættes ved en anden ansættelsesmyndighed eller umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter SOSU-overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12 1/2% feriegodtgørelse efter ferieaftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge, jf. ferieaftalens § 44, stk. 3.

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

Bilag 3B - Ferie for sosu-elever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser

[O.08] Henvisninger til ferieaftalen er til Ferieaftalen af 1. juni 2007.

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

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

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

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

Ved elevforholdets start indgås en uddannelsesaftale. I feriemæssig henseende betragtes umiddelbar overgang til en elevstilling fra en anden stilling, som fx social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse ved samme ansættelsesmyndighed, som en nyansættelse, således at der afregnes med feriegodtgørelse på 12 1/2%, jf. § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge i forhold til den tidligere forudgående ansættelse, jf. ferieaftalens § 20. Hvis SOSU-eleven har haft beskæftigelse ved en anden arbejdsgiver, vil den pågældende elev have et feriekort/-giro el. lign. som vil angive ret til at holde et antal feriedage i ferieåret.

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

Praktiktjenesten reduceres op til 6 uger i det omfang, den pågældende afholder ferie i henhold til ferieaftalen, uanset om ferien afvikles med eller uden løn. Hvis SOSU-eleven ikke har ret til afholdelse af ferie med løn/feriegodtgørelse fra tidligere ansættelsesforhold og ej heller ønsker at supplere ferien (helt eller delvis) op til 6 uger uden, at der dertil er knyttet ret til løn under ferie (jf. ferieaftalens § 8, stk. 3) sker der ikke reduktion i praktiktiden. Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk.

Hvis SOSU-eleven efter endt uddannelse umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper/-assistent ved samme ansættelsesmyndighed, får den pågældende ret til løn under efterfølgende afvikling af ferie, jf. ferieaftalens § 44, stk. 1, dog således at eventuel resterende feriegodtgørelse forlods afvikles med løntræk som ved nyansættelse.

Hvis SOSU-eleven efter endt uddannelse ikke umiddelbart fortsætter ansættelsen som månedslønnet SOSU-hjælper/-assistent, eller ansættes ved en anden ansættelsesmy-

dighed eller umiddelbart fortsætter ansættelsen på timelønsvilkår efter SOSU-overenskomstens bestemmelser herom, skal der ske afregning med 12 1/2% feriegodtgørelse efter ferieaftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for 6. ferieuge, jf. ferieaftalens § 44, stk. 3.

Ovenstående om ferieforholdene gælder både for SOSU-hjælperlevuddannelsen på 1 år og 2 måneder og for SOSU-assistentlevuddannelsen på 1 år og 8 måneder. **[O.08]**

Bilag 4 - Uddrag af Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser i kapitel 7 om ophør af uddannelsesaftale

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

§ 60

Stk. 1

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 61

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 62

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

§ 63

Stk. 1

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