FOA SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

SOCIAL-SUNDHED

Overenskomst

Social- og sundhedspersonale, KL

rbejdsgivernummer: 73.01 og 79.0126

Overenskomst for social- og sundhedspersonale

KL

FOA

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Områdeafgrænsning **4**
§ 1. Hvem er omfattet 4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede 5

Kapitel 2. Månedslønnede **5**
§ 3. Løn 5
§ 4. Grundløn 6
§ 5. Funktionsløn 7
§ 6. Kvalifikationsløn 9
§ 7. Resultatløn 13
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg 13
§ 9. Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. 14
§ 10. Funktionærlov 14
§ 11. Pension 14
§ 12. ATP 17
§ 13. Frit valg 17
§ 14. Arbejdstid 18
§ 15. Højere individuel arbejdstid 19
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag 19
§ 17. Tjenestefrihed 20
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser 20
§ 19. Tjenestedragt 20
§ 20. Telefon 21
§ 21. Transport 21
§ 22. Opsigelse 21
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede 23

Kapitel 3. Timelønnede **26**
§ 24. Løn, lønberegning og lønudbetaling 26
§ 25. Pension 26
§ 26. Opsigelse 28
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede) 28

Kapitel 4. Elever **29**
§ 28. Lovgrundlag 29
§ 29. Løn og lønberegning 29
§ 30. Løn til voksenelever 29
§ 31. Sygdom 30
§ 32. Arbejdstid 30
§ 33. Ophør af uddannelsesaftale 31
§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (elever) 32

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse **32**
§ 35. Ikrafttræden og opsigelse 32

Protokollat 1 – Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. **34**

Protokollat 2 – Istandgørelse af en død **38**

Protokollat 3 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob **39**

Protokollat 4 – Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede **40**

Protokollat 5 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder **41**

Protokollat 6 – Personlig løngaranti og overgangstrin **44**

Protokollat 7 - Pædagogiske assistenter på ældre- og sundhedsområdet **46**

Protokollat 8 – Medarbejdere, der ansættes på baggrund af egne tidligere brugererfaringer (peer-medarbejder) **48**

Bilag A – Uddannelser og stillingskategorier **49**

Bilag B – Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn **52**

Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) **54**

Bilag D – Særligt om tjenestemænd, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service er overgået til ansættelse i en kommune, og som i det hele er overgået til kommunale ansættelsesvilkår **56**

Bilag E – Praksisnær udviklingsstilling **57**

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder -social- og sundhedspersonale **59**

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der er uddannet og ansat som:

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

Overenskomsten omfatter desuden personer, der er ansat som/i:

8. plejemedhjælper,
9. sundhedsmedhjælper,
10. praksisnær udviklingsstilling, jf. Bilag E,
11. pædagogisk assistent i en pædagogisk stilling, jf. Protokollat 7,
12. ledende beskæftigelsesvejleder,
13. afdelingsleder,
14. elev under uddannelse til social- og sundhedshjælper eller til social- og sundhedsassistent,
15. social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse og
16. **[O.24]**(pr. 1. september 2024): medarbejdere, der ansættes på baggrund af egne tidligere brugererfaringer (peers-medarbejder), jf. Protokollat 8**[O.24]**.

> Bemærkning:
> Uddybning af de ovennævnte stillingskategorier kan ses i Bilag A til overenskomsten.

Stk. 2

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

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

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

KL meddeler FOA, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Social- og sundhedspersonale, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:
Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

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

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

Stk. 3

Elever aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 4.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6, og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Social- og sundhedspersonale er omfattet af:

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

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede **[O.24]**og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 15**[O.24]**, 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

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Grundlønnen for plejemedhjælpere, sundhedsmedhjælpere, ansatte i en praksisnær udviklingsstilling, 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

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	*Grundløn + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)*				
	Til og med 31. marts 2024	**[O.24]**Pr. 1. april 2024**[O.24]**	**[O.24]**Pr. 1. januar 2025**[O.24]**	**[O.24]**Pr. 1. april 2025**[O.24]**	**[O.24]**Pr. 1. januar 2026**[O.24]**
Social- og sundhedshjælper	18	19	19 + 307 kr.	19 + 1.458 kr.	19 + 1.578 kr.
Social- og sundhedsassistent	23	24	24	24 + 520 kr.	24 + 520 kr.
Plejehjemsassistent	21 + 950 kr.	21 + 950 kr.	21 + 950 kr.	21 + 5.169 kr.	21 + 5.169 kr.
Plejer	21 + 950 kr.	21 + 950 kr.	21 + 950 kr.	21 + 5.169 kr.	21 + 5.169 kr.
Plejemedhjælper	18	18	18	18 + 2.095 kr.	18 + 2.095 kr.
Sundhedsmedhjælper	21	21	21	21 + 2.312 kr.	21 + 2.312 kr.
Praksisnær udviklingsstilling	34	34	34	37	37
Ledende beskæftigelsesvejleder	28 + 950 kr.	28 + 950 kr.	28 + 950 kr.	28 + 3.279 kr.	28 + 3.279 kr.
Afdelingsleder	32 + 400 kr.	32 + 400 kr.	32 + 400 kr.	32 + 5.271 kr.	32 + 5.271 kr.
Social- og sundhedspersonale uden en social- og	11 + 1.124 kr.	11 + 1.124 kr.	11 + 1.124 kr.	13	13

sundhedsfaglig uddannelse					

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

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

Allerede ansatte, der ansættes i en praksisnær udviklingsstilling lønindplaceres på ny.

Kommunen udarbejder et oplæg til ny lønsammensætning for den ansatte. Oplægget fremsendes til FOA. Hvis der er uenighed, afholdes en lokal forhandling.

Ændringen i lønsammensætningen kan ikke føre til en ny sammensætning af lønnen, hvor den samlede løn på tidspunktet for ændringerne bliver lavere end den hidtidige løn.

Opstår der uenighed ved den lokale forhandling, fx om eventuelle løntillægs sammensætning eller størrelse, håndteres uenigheden i henhold til Aftale om lokal løndannelse § 16, stk. 1-3.

Stk. 3
[O.24]Grundlønsforhøjelserne pr. 1. april 2024, 1. januar 2025, 1. april 2025 og pr. 1. januar 2026, sker med fuldt gennemslag, dog undtaget social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig uddannelse. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.**[O.24]**

[O.24]*Stk. 3A*
Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2025 for social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig uddannelse sker uden fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.**[O.24]**

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1
Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2
1. Social- og sundhedspersonale, som er pålagt funktion som gruppeleder i integrerede ordninger inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Gruppeleder

2. Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der er pålagt funktion som

   a) ansvarshavende i aften- og nattjeneste ved plejehjem eller i integrerede ordninger eller

   b) 1. assistent ved plejehjem

   ydes et tillæg på 8.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

   Lønseddeltekst: Ansvarshavende

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

   Lønseddeltekst: Bofællesskab

4. Til plejere og social- og sundhedsassistenter inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, kan kommunen beslutte at yde et rådighedstillæg på 12.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau), når den ansatte er ansat ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede, jf. § 5, stk. 2, nr. 3. Rådighedstillægget ydes i stedet for takstmæssig betaling mv. af tilfældigt forekommende overarbejde, honorering af aften-/natarbejde, betaling for rådighedsvagt samt delt tjeneste.

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

6. Til social- og sundhedspersonale, der er pålagt funktion som oplæringsvejleder (tidligere praktikvejleder), aftales der lokalt funktionsløn herfor.

   Bemærkning til nr. 6:
   Ved fastsættelse af tillæggets størrelse indgår en konkret vurdering af niveau, kvalitet og kvantitet i praktikvejlederfunktionen.

Stk. 3

Social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og 1. assistenter ved plejehjem, der midlertidigt pålægges funktion som ansvarshavende i aften- og natperioden ved plejehjem eller i integrerede ordninger, får udbetalt et vederlag, som beregnes efter § 5, stk. 2, nr. 2, fra den 1. dag.

Social- og sundhedsassistenter og plejehjemsassistenter, der midlertidigt pålægges funktion som afdelingsleder på plejehjem, jf. § 4, stk. 2, får udbetalt et vederlag fra den 1. dag. Vederlaget beregnes efter reglerne i Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (04.51).

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

Stk. 4

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

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

Funktionsløn kan aftales til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:
Midlertidige lønforbedringer omfatter:

a) Tidsbegrænsede aftaler

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

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

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

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

Protokollat 6, stk. 6, indeholder regler om aften/nattillæg tildelt efter 2013-overenskomsten.

§ 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

A. ***Social- og sundhedshjælpere***

1. Social- og sundhedshjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på **[O.24]**løntrin 21 + 2.066 kr. (Pr. 1. januar 2025: løntrin 22 + 1.307 kr. / Pr. 1. april 2025: løntrin 22 + 2.458 kr. / Pr. 1. januar 2026: løntrin 23 + 2.578 kr.)**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. **[O.24]**(Pr. 1. april 2025): Social- og sundhedshjælpere, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 24 + 2.458 kr. (Pr. 1. januar 2026: løntrin 25 + 2.578 kr.)

   Lønseddeltekst: Erfaring 7 år**[O.24]**

3. Social- og sundhedshjælpere, som har 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på **[O.24]**løntrin 27 + 2.566 kr. (Pr. 1. januar 2025: løntrin 28 + 1.807 kr. / Pr. 1. april 2025: løntrin 28 + 2.958 kr. / Pr. 1. januar 2026: løntrin 29 + 3.078 kr.)**[O.24]**

Lønseddeltekst: Erfaring 11 år

Bemærkning til nr. 1 - 3:
Kvalifikationslønnen til social- og sundhedshjælpere kan illustreres således:

	Grundløn + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)			
	Pr. 1. april 2024	*Pr. 1. januar 2025*	*Pr. 1. april 2025*	*Pr. 1. januar 2026*
Erfaring 4 år	21 + 2.066 kr.	22 + 1.307 kr.	22 + 2.458 kr.	23 + 2.578 kr.
Erfaring 7 år	-	-	24 + 2.458 kr.	25 + 2.578 kr.
Erfaring 11 år	27 + 2.566 kr.	28 + 1.807 kr.	28 + 2.958 kr.	29 + 3.078 kr.

4. **[O.24]**Til månedslønnede social- og sundhedshjælpere, der er ansat pr. 1 juni 2024 ydes der én gang et pensionsgivende tillæg på 1.244 kr. Tillægget udbetales med førstkommende lønudbetaling efter 1. juni 2024.**[O.24]**

Bemærkning:
Tillægget udbetales forholdsmæssigt til deltidsbeskæftigede.

B. ***Social- og sundhedsassistenter***

1. Social- og sundhedsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på **[O.24]**løntrin 28 + 728 kr. (Pr. 1. januar 2025: løntrin 28 + 3.547 kr. / Pr. 1. april 2025: løntrin 29 + 720 kr. / Pr. 1. januar 2026: løntrin 30 + 520 kr.)**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. **[O.24]**(Pr. 1. april 2025): Social- og sundhedsassistenter, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 31 + 720 kr. (Pr. 1. januar 2026: løntrin 32 + 520 kr.)

   Lønseddeltekst: Erfaring 7 år**[O.24]**

3. Social- og sundhedsassistenter, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på **[O.24]**løntrin 32 + 728 kr. (Pr. 1. januar 2025: løntrin 32 + 3. 547 kr. / Pr. 1. april 2025: løntrin 33 + 720 kr. / Pr. 1. januar 2026: løntrin 34 + 520 kr.)**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Bemærkning til nr. 1 – 3:
Kvalifikationslønnen til social- og sundhedsassistenter kan illustreres således:

	Grundløn + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)			
	Pr. 1. april 2024	*Pr. 1. januar 2025*	*Pr. 1. april 2025*	*Pr. 1. januar 2026*
Erfaring 4 år	28 + 728 kr.	28 + 3.547 kr.	29 + 720 kr.	30 + 520 kr.
Erfaring 7 år	-	-	31 + 720 kr.	32 + 520 kr.
Erfaring 10 år	32 + 728 kr.	32 + 3.547 kr.	33 + 720 kr.	34 + 520 kr.

4. **[O.24]**Til månedslønnede social- og sundhedsassistenter, der er ansat pr. 1 juni 2024 ydes der én gang et pensionsgivende tillæg på 1.330 kr. Tillægget udbetales med førstkommende lønudbetaling efter 1. juni 2024.**[O.24]**

   Bemærkning:
   Tillægget udbetales forholdsmæssigt til deltidsbeskæftigede.

C. ***Plejehjemsassistenter***

1. Plejehjemsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22 + 950 kr. årligt **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 22 + 5.169 kr. årligt).**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Plejehjemsassistenter, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres på løntrin 27 + 950 kr. årligt **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 27 + 5.169 kr. årligt).**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

D. ***Plejere***

1. Plejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22 + 950 kr. årligt **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 22 + 5.169 kr. årligt).**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

2. Plejere, som har 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres på løntrin 27 + 950 kr. årligt **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 27 + 5.169 kr. årligt).**[O.24]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 14 år

E. ***Plejemedhjælpere***

1. Plejemedhjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som plejemedhjælper eller social- og sundhedshjælper, indplaceres på løntrin 20 + 1.000 kr. årligt **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 20 + 3.095 kr. årligt).**[O.24]**.

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Plejemedhjælpere, som har 11 års sammenlagt beskæftigelse som plejemedhjælper eller social- og sundhedshjælper indplaceres på løntrin 26 + 1.500 kr. årligt **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 26 + 3.595 kr. årligt)**[O.24]**.

   Lønseddeltekst: Erfaring 11 år

F. ***Sundhedsmedhjælpere***

1. Sundhedsmedhjælpere som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22 **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 22 + 2.312 kr. årligt)**[O.24]**.

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres på løntrin 29 **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 29 + 2.312 kr. årligt)**[O.24]**.

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

G. ***Social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse***

1. *(Gældende til og med den 31. marts 2025):*
   Social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, og som har 3 års anciennitet inden for overenskomstområdet, indplaceres på løntrin 12.

   Lønseddeltekst: Erfaring 3 år

   Bemærkning:
   Pr. 1. april 2025 indplaceres social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse på løntrin 13, jf. grundlønnen i § 4.

Stk. 3

[O.24]Ved ændringen af lønnen pr. 1. april 2024, 1. januar 2025, 1. april 2025 og 1. januar 2026 bevares alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.**[O.24]**

Stk. 4

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

Bemærkning:
Ved umiddelbar tilbagevenden til samme arbejdsplads i en stilling, man er opskolet til, er udgangspunktet for lønfastsættelsen overenskomstens §§ 3 – 6. Opskolingsperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Den ansatte

bevarer som minimum den hidtidige løn. Der kan modregnes i denne personlige løngaranti ved fremtidige lokalt aftalte lønstigninger.

Stk. 5

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:
Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

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

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

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

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

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

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

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

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

Bestemmelser vedr. løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. findes i Protokollat 1.

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

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

§ 11. Pension

Stk. 1
For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter, plejere, plejemedhjælpere, sundhedsmedhjælpere, ansatte i en praksisnær udviklingsstilling, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere oprettes pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør følgende, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag:

Stillingsbetegnelse	**Ved pensionsforhøjelse, jf. § 13**	**Ved fritvalgstillæg, jf. § 13**
Social- og sundhedshjælpere	14,29%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 15,29%)**[O.24]**	13,00%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 14,00%)**[O.24]**
Social- og sundhedsassistenter	14,29%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 15,29%)**[O.24]**	13,00%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 14,00%)**[O.24]**
Sygehjælpere	14,29%	13,00%
Beskæftigelsesvejledere	14,29%	13,00%
Plejehjemsassistenter	14,29%	13,00%
Plejere	14,29%	13,00%
Plejemedhjælpere	14,29%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 15,29%)**[O.24]**	13,00%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 14,00%)**[O.24]**
Sundhedsmedhjælpere	14,29%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 15,29%)**[O.24]**	13,00%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 14,00%)**[O.24]**
Ansatte i praksisnær udviklingsstilling	14,29%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 15,29%)**[O.24]**	13,00%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 14,00%)**[O.24]**
Ledende beskæftigelsesvejledere	14,29%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 15,29%)**[O.24]**	13,00%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 14,00%)**[O.24]**
Afdelingsledere	14,29%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 15,29%)**[O.24]**	13,00%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 14,00%)**[O.24]**

Stk. 2
Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for hjemmehjælpere og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som

1.

a) er fyldt 21 år, og

b) har mindst 5 **[O.24](**pr. 1. april 2025: 3)**[O.24]** måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.

2. Ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 2, nr. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør følgende, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag:

Stillingsbetegnelse	**Ved pensionsforhøjelse, jf. § 13**	**Ved fritvalgstillæg, jf. § 13**
Hjemmehjælpere	14,29%	13,00%
Social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	14,29%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 15,29%)**[O.24]**	13,00%, **[O.24](**pr. 1. april 2025: 14,00%)**[O.24]**

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

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

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

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

Stk. 3

[O.24]*Stk. 3 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 3. Ansatte, der er omfattet af stk. 3, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.****[O.24]***

Bestemmelserne i stk. 1 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

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

Bemærkning:
Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionsselskabet.

Stk. 3a

[O.24]Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.**[O.24]**

Stk. 4

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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 løndele.

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, Postboks 282, 3520 Farum. Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

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

Stk. 7

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

Stk. 8 **[O.24]** *(Gældende til og med den 31. december 2024):***[O.24]**
Aften- og nattillæg er pensionsgivende med 6% for de pensionsberettigede ansatte.
Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 2% for de pensionsberettigede ansatte.

[O.24]*Stk. 8a (Gældende fra den 1. januar 2025 – 31. december 2025):*
Aften- og nattillæg er pensionsgivende med 7,82% for de pensionsberettigede

ansatte. Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 7,23% for de pensionsberettigede ansatte. **[O.24]**

[O.24] *Stk. 8b (Gældende fra den 1. januar 2026):*
Aften- og nattillæg er pensionsgivende med 8,15% for de pensionsberettigede ansatte. Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 8,15% for de pensionsberettigede ansatte. **[O.24]**

Bemærkning:
Bestemmelsen gælder kun månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

Stk. 9
Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.

b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 10
For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

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

a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.

b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.

c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- 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.

§ 12. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 13. Frit valg

Stk. 1
For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejemedhjælpere, sundhedsmedhjælpere, ansatte i en praksisnær udviklingsstilling, ledende beskæftigelsesvejledere, afdelingsledere og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse kan vælge mellem kontant udbetaling

eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,00% **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 14,00%).[**O.24]**

Stk. 2

For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,00%.

Stk. 3

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

a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.

b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.

c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

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

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Foretages intet aktivt valg ydes forhøjelse af pensionsbidraget**[O.24]**.

[O.24]For allerede ansatte vil udgangspunktet for fritvalg fra 1. januar 2026 være, at der ydes forhøjelse af pensionsbidraget, dog således, at medarbejderen inden 1. oktober 2025 kan give besked om, at der ønskes kontant udbetaling.**[O.24]**

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

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

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

§ 14. Arbejdstid

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

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

[O.24]§ 15. Højere individuel arbejdstid. Forsøgsordning til og med den 31. marts 2026.

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

> Bemærkning
> Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.
>
> Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

> Bemærkning:
> Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal(04.85).**[O.24]**

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og

4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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

> Bemærkning:
> I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

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

§ 17. 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.

§ 18. Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 19. Tjenestedragt

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

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

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

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

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

Ovenstående kan fraviges ved lokal aftale.

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

§ 20. Telefon

Udgifter til tjenstlige samtaler refunderes.

§ 21. 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.

Lønseddeltekst: Befordringsgodtgør.

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

Stk. 3

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

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

Bemærkning:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA CVR-nummer: 46024516

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

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:
Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8

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

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår
Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Stk. 2. Beskæftigelsesanciennitet
Hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. omfattet af § 9 er ikke omfattet af Aftale om beskæftigelsesanciennitet, men af Aftale om lønanciennitet mv. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet (04.40), jf. § 9, stk. 7.

Stk. 3. Seniordage **[O.24]** *(til og med 31. december 2024)* **[O.24]**
Ansatte er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage), som følger:

- 2 dage i det kalenderår den ansatte fylder 58 år
- 2 dage i det kalenderår den ansatte fylder 59 år
- 2 dage fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år

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

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

[O.24] *Stk. 3a. Seniorbonus (fra 1. januar 2025)*
Ansatte i stillinger som social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og ansatte i praksisnær udviklingsstilling er omfattet af supplerende aftale om seniorbonus og har dermed ret til yderligere seniorbonus, som følger:

- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 58 år (Pr. 1. januar 2026: 59 år).
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 59 år (Pr. 1. januar 2026: 60 år).
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år (Pr. 1. januar 2026: 61 år).

I overensstemmelse med principperne i § 22 i Rammeaftale om seniorpolitik hæves aldersgrænserne for ret til seniorbonus pr. 1. januar 2026 med 1 år og herefter

hæves aldersgrænserne i takt med forhøjelsen af den til en hver tid gældende folkepensionsalder.

Bemærkning:
Bonussen supplerer den seniorbonus, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Vilkårene for beregning og udmøntning af seniorbonus eller konvertering til enten pension eller dage følger samme vilkår, som gælder for den seniorbonus, der er aftalt med FF, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21). Størrelsen af seniorbonus efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	*Efter aftale om seniorpolitik*	*Supplerende aftale*	*Seniordage i alt*
Det kalenderår vedkommende fylder 58 år (pr. 1. januar 2026: 59 år).	0,94 pct.	0,94 pct.	1,88 pct.
Det kalenderår vedkommende fylder 59 år (pr. 1. januar 2026: 60 år).	1,41 pct.	0,94 pct.	2,35 pct.
Fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år (pr. 1. januar 2026: 61 år).	1,88 pct.	0,94 pct.	2,82 pct.

Stk. 3b. Seniordage (fra 1. januar 2025):
Ansatte, bortset fra de i stk. 3a anførte, er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage), som følger:

- 2 dage i det kalenderår den ansatte fylder 58 år.
- 2 dage i det kalenderår den ansatte fylder 59 år.
- 2 dage fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år.

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

Alder	*Efter aftale om seniorpolitik*	*Supplerende aftale*	*Seniordage i alt*
Det kalenderår den ansatte fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår den ansatte fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Stk. 4. Kombinationsansættelser

[O.24]For social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig uddannelse, kan kombinationsansættelse mellem overenskomst for husassistenter (75.01) og denne overenskomst finde sted. En sådan kombinationsansættelse følger i øvrigt de retningslinjer, der findes i "Rammeaftale om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne" (41.11). **[O.24]**

Stk. 5. Kompetenceudvikling

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

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

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

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

Stk. 6. Kompetencefond

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

> Bemærkning:
> Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser.
>
> Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA.

Stk. 7. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

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

Stk. 8. Fleksjob

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

Stk. 9. Personalegoder
Ansatte er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 5.

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
Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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:

1. For hjemmehjælpere og social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som
   a) er fyldt 21 år, og
   b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.
2. For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, sundhedsmedhjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter, plejemedhjælpere og plejere, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år.
3. For social- og sundhedspersonale, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b, eller nr. 2 i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,29% **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 15,29%)**[O.24]** af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

> Bemærkning:
> For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).
>
> Dokumentation for karenskravet i nr. 3 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af

pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen:

1. For social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter**,** sundhedsmedhjælpere og plejemedhjælpere, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,29% **[O.24]**(pr. 1. april 2025: 15,29%)**[O.24]** af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

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

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen:

1. For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,29% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

§ 26. Opsigelse

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

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3, stk. 2	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 12	ATP
§ 14	Arbejdstid
§ 18	Udgifter ved tjenesterejser
§ 20	Telefon
§ 21	Transport
§ 23, stk. 5	Kompetencefond

Stk. 2

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

Stk. 3

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

> Bemærkning:
> Bestemmelsen vedrører social- og sundhedspersonale, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnit mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned. Social- og sundhedspersonale, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Stk. 4

Social- og sundhedspersonale har adgang til fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 16, stk. 1.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 16, stk. 2. Hvis den ansatte ikke har krav på løn under sygdom, udbetaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

Stk. 5

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

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

I kommuner inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, gælder:

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

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

Kapitel 4. Elever

§ 28. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 29. Løn og lønberegning

Stk. 1

1. Månedslønnen for elever under uddannelse til social- og sundhedshjælper er 8.469,17 kr. **[O.24]**(pr. 1. april 2025): 8.619,17 kr. (31/3 2000-niveau)[**O.24]**.

   Lønseddeltekst: Månedsløn

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

	Løn til og med den 31. marts 2025 (31/3 2000-niveau)	**[O.24]**Løn pr. 1. april 2025 (31/3 2000-niveau)**[O.24]**
1.-12. måned:	9.341,41 kr.	9.520,08 kr.
13. og flg. måned:	10.667,46 kr.	10.846,13 kr.

   Lønseddeltekst: Månedsløn

Overgang fra en sats til en anden sker den 1. i den efterfølgende måned.

> Bemærkning:
> Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 30. Løn til voksenelever

Stk. 1

Elever aflønnes i uddannelsesforløbet som voksenelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år og har 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse, jf. stk. 2.

Med 1 års sammenlagt relevant beskæftigelse forstås i denne sammenhæng, at eleven inden for de seneste 4 år før elevkontraktens indgåelse har været beskæftiget sammenlagt 1 år:

- Inden for overenskomstens område,
- Inden for tilsvarende overenskomst i regionerne eller ved selvejende/-private plejehjem,
- Som omsorgs- og pædagogmedhjælper inden for det voksenpædagogiske område,
- Som handicaphjælper på voksenområdet, eller
- I vikarbureauer med pleje- og omsorgsopgaver inden for voksenområdet.

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.

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

Stk. 2

Lønnen for voksenelever under uddannelse til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent er løntrin 11 + 1.124 kr. årligt **[O.24]**(pr. 1. april 2025): løntrin 13**[O.24]**.

Bemærkning:
Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 31. Sygdom

Stk. 1

Elever får løn under sygdom.

§ 32. Arbejdstid

Stk. 1

Elever er omfattet af arbejdstidsaftalen for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. under praktik, jf. dog stk. 2, 3 og 4.

Stk. 2

Under praktiktjeneste er elever ikke omfattet af § 13 i arbejdstidsaftalen.

Bemærkning:
I lønnen er inkluderet godtgørelse for fx arbejde i aften-, nat og weekendperioden.

Stk. 3

De for social og sundhedshjælper og social og sundhedsassistenter på praktikstedet gældende rammer for tilrettelæggelse af tjenesten og opgørelse af arbejdstiden finder

tilsvarende anvendelse for elever ansat efter denne overenskomst, jf. dog stk. 2, stk. 4 og følgende begrænsninger:

1. På uddannelsen til social- og sundhedshjælper kan elever:
   a) I de første 7 måneder højst deltage i praktiktjeneste:
      i. på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 4. weekend,
      ii. i aften- og natperioden en fjerdedel af pågældendes tjenestetid,
   b) I de følgende måneder:
      i. på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 3. weekend,
      ii. i aften- og natperioden en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

1. På uddannelsen til social- og sundhedsassistent kan elever:

   a) I de første 7 måneder højst deltage i praktiktjeneste:
      i. på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 4. weekend,
      ii. i aften- og natperioden en fjerdedel af pågældendes tjenestetid,
   b) I de følgende 13 måneder højst deltage i praktiktjeneste:
      i. på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 3. weekend,
      ii. i aften- og natperioden en tredjedel af pågældendes tjenestetid.
   c) I de følgende måneder:
      i. på lørdage og/eller søndage gennemsnitlig hver 2. weekend,
      ii. i aften- og natperioden en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

   Bemærkning:
   Opmærksomheden henledes på arbejdsmiljølovens bestemmelser om, hvilke tidsrum elever under 18 år må arbejde.

   Praktiktjenesten reduceres op til 6 uger i det omfang, eleven afholder ferie, jf. ferieaftalen (05.12) eller 6. ferieuge, jf. Aftalen om 6. ferieuge m.m. (05.11). Dette gælder, uanset om ferien eller 6. ferieuge afholdes med eller uden løn.

Stk. 4

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

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

§ 33. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom.

Bemærkning:
Underretningen sendes digitalt til:

FOA,

CVR-nummer: 46024516

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

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

§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1. Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede):

§ 12	ATP
§ 16	Barns 1. og 2. sygedag
§ 17	Tjenestefrihed
§ 18	Udgifter ved tjenesterejser
§ 19	Tjenestedragt
§ 20	Telefon
§ 21	Transport

Bemærkning:
Elever omfattes kun af § 19 om tjenestedragt under praktikken.

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

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

Bemærkning:
Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interessetvister og gennemsnitsløngaranti i Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

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

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 35. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2024, 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 2026.

Stk. 3
Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 29. november 2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

FOA

Tanja Nielsen

Poul Simon Rasmussen

Protokollat 1 – Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl.

§ 1.

Stk. 1

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

1. *Hjemmehjælpere*

15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23 og 24. Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

   Alle løntrin er 2-årige.

   Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 24 + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau) **[O.24]**(pr. 1. april 2025): løntrin 24 + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau)**[O.24]** ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 2.900 kr. (31/3 2000-niveau).

   Lønseddeltekst: Tillæg til grundløn

2. *Sygehjælpere*

16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26. Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

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

   Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26 + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau) **[O.24]**(pr. 1. april 2025): løntrin 26 + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau)**[O.24]** ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (31/3 2000-niveau).

   Lønseddeltekst: Tillæg til grundløn

3. *Beskæftigelsesvejledere*

16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25 og 26. Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

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

   Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26 + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau)**[O.24]**(pr. 1. april 2022): løntrin 26 + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau)**[O.24]**ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (31/3 2000-niveau).

   Lønseddeltekst: Tillæg til grundløn

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

Stk. 2

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

egentlig praktikvejlederfunktion eller funktion som demenskoordinator, jf. § 5, stk. 2, nr. 5 og 6.

Stk. 3

Beskæftigelsesvejledere, der udelukkende er beskæftiget i opsøgende arbejde.

15, 16, 17 og 18. Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

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

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

Stk. 4

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

   a) assistent:

24, 25, 26, 27, 28, 29 og 30.Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

   b) aften-/natassistent:

      1. indtil 59 pladser:

23, 24, 25, 26, 27, 28 og 29. Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

      2. 60-79 pladser:

26, 27, 28, 29 og 30. Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

      3. 80 pladser og derover:

29, 30, 31, 32 og 33. Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

   Alle løntrin er 2-årige.

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

26, 27, 28, 29 og 30. Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

   Alle løntrin er 2-årige.

3. *Plejere og social- og sundhedsassistenter og sundhedsmedhjælpere,* der inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, pr. 31. marts 1998 var ansat ved bofællesskaber for psykiatriske klienter

og/eller psykisk- og fysisk handicappede, og som er beskæftiget med specialrådgivning og vejledning til personer med fysiske og psykiske handicaps.

26, 27, 28, 29 og 30. Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

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.

Stk. 5

Hjemmehjælpere

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

15, 16, 17, 18, 20, 21 og 22. Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

Løntrin 15 er 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:

15, 16, 17, 18 og 20**.** Alle trin: + 950 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.24]**(pr. 1. april 2025): Alle trin 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.24]**

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

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

Stk. 6

[O.24]Ændringerne af lønnen pr. 1. april 2025 for de i Protokollat 1, § 1 nævnte grupper sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.**[O.24]**

Bemærkning:
Protokollat 6, stk. 6, indeholder i øvrigt regler om aften/nattillæg tildelt efter 2013-overenskomsten.

Stk. 7

Indplacering i de nye lønforløb sker med uændret lønanciennitet.

Stk. 8

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

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

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

Stk. 9

§ 3, stk. 3-6 gælder.

København, den 29. november 2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

FOA

Tanja Nielsen

Poul Simon Rasmussen

Protokollat 2 – Istandgørelse af en død

[O.24]*Gældende frem til den 31. marts 2025, hvorefter protokollatet bortfalder:*
I KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, ydes ikke betaling for istandgørelse af en død, men arbejdet forudsættes fortsat udført af de ansatte, som er berettigede til at benytte taxi til og fra ovennævnte besøg. Hvis den ansatte benytter egen bil, gives kørselsgodtgørelse.

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

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

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

Lønseddeltekst: Istandg. af død**[O.24]**

København, den 29. november 2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

FOA

Tanja Nielsen

Poul Simon Rasmussen

Protokollat 3 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1 Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 2 Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

København, den 29. november 2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

FOA

Tanja Nielsen

Poul Simon Rasmussen

Protokollat 4 – Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede

For at bidrage til at forbedre kommunernes muligheder for at rekruttere uddannede medarbejdere til ældreomsorgen mv. har overenskomstparterne for perioden **[O.24]**1. maj 2024 - 30. april 2026**[O.24]** 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 eller social- og sundhedsassistent til månedslønnede ordinært ansatte medarbejdere med 2 års sammenhængende ansættelse i kommunen efter overenskomsten for social- og sundhedspersonale. Med sammenhængende ansættelse forstås i denne sammenhæng, at der ikke har været mere end 2 måneder mellem ansættelserne i samme kommune. Tilbuddet skal fremsættes til påbegyndelse af en uddannelse senest efter 3 års sammenhængende ansættelse.

En medarbejder, der accepterer et tilbud om uddannelse, har en forpligtelse til at lade sig realkompetencevurdere iht. reglerne om erhvervsuddannelse.

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.

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

Tjenestefrihed til uddannelsen forudsætter heldagsuddannelsesforløb, 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.

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2008 og bortfalder den **[O.24]**30. april 2026**[O.24]**. Tilbud fremsat i aftaleperioden er bindende.

København, den 29. november 2024

For
KL
Michael Ziegler
Amalie Wendel

For
FOA
Tanja Nielsen
Poul Simon Rasmussen

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 løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

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

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

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

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

6. Befordring
   Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.
   (fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færge-abonnement).
7. Øvrige
   Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.
   (fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

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

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

København, den 29. november 2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

FOA

Tanja Nielsen

Poul Simon Rasmussen

Protokollat 6 – Personlig løngaranti og overgangstrin

§ 1.

Stk. 1

Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter, plejere, ledende beskæftigelsesvejledere og afdelingsledere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive 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 og KL, og hvis klassificering har været aftalt særskilt.

Stk. 5

Ansatte, som færdiggjorde opskolingsuddannelsen før 1. april 2000 og som ved ansættelse i stilling som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent

blev indplaceret mindst et løntrin højere end den hidtidige lønindplacering som henholdsvis hjemmehjælper eller sygehjælper, bevarer dette løntrin som en personlig ordning under ansættelsen i kommunen.

Stk. 6

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

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

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

København, den 29. november 2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

FOA

Tanja Nielsen

Poul Simon Rasmussen

Protokollat 7 - Pædagogiske assistenter på ældre- og sundhedsområdet

§ 1. Ansættelse

Protokollatet omfatter pædagogiske assistenter på ældre og sundhedsområdet, der ansættes i stillinger, hvis indhold efter ledelsens beslutning fuldt ud er defineret som pædagogisk arbejde.

Protokollatet finder ikke anvendelse på de arbejdspladser, som henhører under dækningsområdet for Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (64.41).

> Bemærkning:
> Opgaver med pleje og omsorg i forhold til borgere betragtes ikke selvstændigt som en pædagogisk opgave iht. reglerne i nærværende protokollat. Afgørende ved stillingtagen til indplacering under protokollatet er konstateringen af, at der er tale om pædagogisk arbejde, hvorfor medarbejderens uddannelsesmæssige baggrund ikke selvstændigt kan begrunde indplacering iht. protokollatet.

§ 2. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner en pædagogisk assistent er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet.

Stk. 2

Grundlønnen for pædagogiske assistenter i henhold til § 1 er:

Pædagogiske assistenter	Til og med den 31. marts 2025 (31/3 2000-niveau)	**[O.24]**Pr. 1. april 2025 (31/3 2000-niveau)**[O.24]**
Grundløn	Løntrin 20 + 1.200 kr.	Løntrin 20 + 3.235 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 3

Grundlønsforhøjelsen for pædagogiske assistenter pr. 1. april 2025 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 enkelte ansatte.

§ 3. Kvalifikationsløn

Stk. 1

1. Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, jf. § 1, indplaceres på løntrin 22 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.24]**(pr. 1. april 2025): løntrin 22 + 4.635 kr. (31/3 2000-niveau)**[O.24]**.

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år

2. Pædagogiske assistenter, som har 6 års erfaring som pædagogisk assistent, jf. § 1, indplaceres på løntrin 25 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.24]**(pr. 1. april 2025): løntrin 25 + 4.635 kr. (31/3 2000-niveau)**[O.24]**.

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 6 år

Stk. 2

Forhøjelse af tillæggene pr. 1. april 2025 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

Bemærkning:
Oversigt over lønforløbet for pædagogiske assistenter på ældre- og sundhedsområdet:

Pædagogiske assistenter	Til og med den 31. marts 2025 (31/3 2000-niveau)	**[O.24]**Pr. 1. april 2025 (31/3 2000-niveau)**[O.24]**
Grundløn	Løntrin 20 + 1.200 kr.	Løntrin 20 + 3.235 kr.
3 års erfaring	Løntrin 22 + 2.600 kr.	Løntrin 22 + 4.635 kr.
6 års erfaring	Løntrin 25 + 2.600 kr.	Løntrin 25 + 4.635 kr.

§ 4. Øvrige vilkår

Øvrige vilkår følger overenskomst for social- og sundhedspersonale dog undtaget § 4, § 5 stk. 2 og 3, § 6, stk. 2-4, § 8, § 9 og § 11, stk. 2, § 19, kapitel 4, Protokollat 1, 2, 4, og 6 **[O.24]**og 8**[O.24]**.

København, den 29. november 2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

FOA

Tanja Nielsen

Poul Simon Rasmussen

Protokollat 8 – Medarbejdere, der ansættes på baggrund af egne tidligere brugererfaringer (peer-medarbejder)

[O.24] *(pr. 1. september 2024)*

§ 1.

Protokollatet omfatter medarbejdere, der ansættes på baggrund af egne tidligere patient/brugererfaringer i stillinger som blandt andet, men ikke udtømmende, benævnes:

- Pårørende mentor
- Medarbejdere med brugererfaring
- Peers-medarbejdere
- Recovery mentor/coach

Hovedkriteriet for ansættelsen og opgavevaretagelsen er egne oplevede erfaringer med fx sygdom, indlæggelse og recovery.

§ 2.

Medarbejdere efter dette protokollat indplaceres på løntrin 11 (Pr. 1. april 2025): løntrin 13. Der kan ud fra en konkret individuel vurdering af personlige erfaringer, viden om sygdomme og øvrige kvalifikationer ske indplacering på grundløn 13 eller grundløn 15 (Pr. 1. april 2025): grundløn 15 eller 17.

Der kan udover grundlønnen ydes kvalifikationsløn, jf. Aftale om lokal løndannelse for social og sundhedspersonale (09.02).

§ 3.

Peer-medarbejdere skal som minimum kende fridøgn, søgnehelligdagsfrihed og allerede kendte arbejdstider mv., og er fuldt ud omfattet af Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder (79.01) undtagen bestemmelser om at kende sine komme- og gåtider med 4 ugers varsel, jf. § 3, stk. 2 og stk. 3.

§ 4.

Øvrige vilkår følger gældende overenskomst for social og sundhedspersonale svarende til vilkår for social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse.

Peer-medarbejdere der er ansat før den 31. august 2024, fortsætter på eksisterende vilkår, medmindre andet aftales lokalt. **[O.24]**

Bilag A – Uddannelser og stillingskategorier

1. *Social- og sundhedshjælpere*

   Herved forstås personer,

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

   Bemærkning:
   Personer, 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 ansættes fremadrettet som plejemedhjælper, jf. pkt. 9.

2. *Social- og sundhedsassistenter*

   Herved forstås personer,

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

3. *Hjemmehjælpere*

   Herved forstås personer, der har gennemført

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

4. *Sygehjælpere*

   Herved forstås personer, der

   - har fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bestemmelserne i Sundhedsstyrelsens retningslinjer af 20. februar1978 for uddannelse af sygehjælpere, afsnit VI, eller
   - har modtaget bevis som "sygehjælper ved plejehjem".

5. *Beskæftigelsesvejledere*

   Herved forstås personer, der

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

6. *Plejehjemsassistenter*

   Herved forstås personer, der har gennemgået uddannelsen efter

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

7. *Plejere*

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

   Bemærkning til pkt. 2:
   Uddannelse og beskæftigelse som enten hjemmehjælper, sygehjælper, beskæftigelsesvejleder, plejehjemsassistent eller plejer berettiger ikke til ansættelse som social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.

8. *Sundhedsmedhjælper*

   Herved forstås personer,

   - der har gennemgået
     - overbygningsuddannelsen efter tidligere gældende lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområdet mv.,
     - trin 2 i social- og sundhedsuddannelsen efter tidligere gældende lov om erhvervsuddannelser eller efter tidligere gældende lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne, eller
     - uddannelsen som social- og sundhedsassistent efter lov om erhvervsuddannelser.
   - eller som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af anden særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en

vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som sundhedsmedhjælper.

9. Plejemedhjælper

Herved forstås personer, 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 plejemedhjælper med opgaver svarende til social- og sundhedshjælperopgaver.

Bemærkning:
Nyansatte plejemedhjælpere ansættes på den nye stillingskategori fra overenskomstens udsendelse. Allerede ansatte kan forblive på deres nuværende stillingskategori.

10. **[O.24]** *Udenlandske uddannelser*

I de tilfælde, hvor der er opnået autorisation efter lovbekendtgørelse nr. 122 af 24. januar 2023 eller ministeriet har tilvejebragt en niveauvurdering efter lovbekendtgørelse nr. 579 af 1. juni 2014, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til at være på niveau med ovenstående uddannelser, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår, der gælder for den tilsvarende danske uddannelse. Det følger af lovens § 3, stk. 4, at ministeriets vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer skal lægges til grund i forbindelse med myndigheders afgørelser om ansættelse.**[O.24]**

Bilag B – Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Funktionsløn

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

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

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

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

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

Kvalifikationsløn

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

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

- smerte
- allergi
- cytostatika
- inkontinens

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

Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

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

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

[2] Kun omfattet af kapitel 8 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

[3] Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage

[4] Kun omfattet af bestemmelser om seniordage

24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja	Nej	Nej

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

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

Særligt om frit valg

Tjenestemænd er omfattet af § 13 med følgende tilpasninger:

Beregning af pension

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

Beregning af fritvalgstillæg

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

Bilag E – Praksisnær udviklingsstilling

Som en del af udviklingen af det nære sundhedsvæsen samt indsatsen for rekruttering og fastholdelse er parterne enige om at oprette en ny stilling inden for Overenskomst for social- og sundhedspersonale. Stillingen betegnes som praksisnær udviklingsstilling. Formålet er at skabe og synliggøre udviklingsmuligheder og karriereveje for social- og sundhedspersonale med henblik på at fastholde dygtige medarbejdere i faget, samt en målrettet anvendelse af dygtige medarbejderes kompetencer.

Særligt om praksisnær udviklingsstilling:
For at en stilling kan betragtes som en praksisnær udviklingsstilling skal den adskille sig væsentligt fra en almindelig basisstilling i overenskomsten. Det borgerettede arbejde indgår dog fortsat som hovedfunktion i stillingen.

Den enkelte kommune vurderer selv, hvorvidt en stilling kan betragtes som en praksisnær udviklingsstilling, og i hvilke situationer og ift. hvilke medarbejdere man ønsker at anvende indplaceringen.

Hvorvidt en medarbejder skal indplaceres i en praksisnær udviklingsstilling, kan ikke gøres til genstand for en fagretlige behandling eller videreføres i tvisteløsningssystemet.

Nedenfor gives eksempler på hvornår man kan indplacere på en praksisnær udviklingsstilling. Eksemplerne er udelukkende vejledende og ikke udtømmende.

1. Stillinger med tovholder-/koordinatorfunktioner uden ledelsesansvar
2. Stillinger som faglig nøglemedarbejder
3. Stillinger med særlige lærings- og udviklingsfunktioner.
4. Stillinger med særligt fokus på komplekse plejeforløb herunder koordination mhp. sammenhængende borgerforløb.
5. Stillinger med særlig fokus på sundhedsrelaterede funktioner. Eksempel kan være inden for opsøgende/forbyggende arbejde.
6. Stillinger der omfatter tværgående funktioner i kommunen
7. Stillinger med et særligt ansvarsområde.

Fælles for alle praksisnær udviklingsstilling er at alle stillinger er uden ledelsesansvar.

FOA SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

SOCIAL-SUNDHED

Overenskomst

Arbejdstidsaftale

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - social- og sundhedspersonale, KL

Arbejdsgivernummer: 79.01

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - social- og sundhedspersonale

KL

FOA

Indholdsfortegnelse **Side**

Forord **3**

Kapitel 1. Aftalens område **4**
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen 4
Kapitel 2. Planlægning af arbejdstiden 4
§ 2. Tjenestetyper 4
§ 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode 4
§ 4. Arbejdets placering 5
§ 5. Særlige fridage 6

Kapitel 3. Ændring af tjenesteplan **7**
§ 6. Ændring af tjenesteplan 7
§ 7. Omlægning af tjenesten 8
§ 8. Afspadsering 8
§ 9. Inddragelse af fridøgn 8
§ 10. Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed 9
§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte 10
§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte 11

Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser **12**
§ 13. Arbejdstidsbestemte ydelser 12

Kapitel 5. Rådighedstjeneste **13**
§ 14. Rådighedstjeneste fra bolig 13

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser **14**
§ 15. Hviletid og fridøgn 14
§ 16. Beregning af timeløn 14
§ 17. Frivilligt ekstra arbejde 14
§ 18. Udrykning og patientledsagelse 15
§ 19. Ferierejser, koloni, højskoleophold mv. 15
§ 20. Timelønnede 15

Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse **16**
§ 21. Ikrafttræden og opsigelse 16

Protokollat 1. Faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan **17**
§ 1. Hvem er omfattet 17
§ 2. Arbejdstid 17
§ 3. Tjenesteplan for faste vikarer 18
§ 4. Øvrige vilkår 18

Forord

Drøftelser om arbejdstid på arbejdspladsen

Tilrettelæggelse af arbejdstid på døgnområdet bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har væsentlig betydning for kvaliteten i kerneopgaverne, muligheden for at fastholde og rekruttere personale, arbejdsmiljøet og medarbejdernes behov for balance mellem arbejds- og privatliv.

Derfor er det væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted **mellem medarbejdere og nærmeste leder** omkring de overordnede principper for tilrettelæggelse af arbejdstiden, **og at udmøntningen af de overordnede principper udfoldes i dialog**.

I disse drøftelser kan følgende elementer bl.a. inddrages:

- Arbejdstidsplanlægning, herunder balancen mellem arbejdsliv og privatliv
- Planlægning af frihedsperioder, herunder ferie og afspadsering
- Afvikling af optjente timer
- Fordeling af vagter
- Anvendelse af deltidsansættelse og vikarer, herunder afløserforhold ved sygdom, barsel og lign.
- Indbyrdes bytning af vagter
- God planlægning, så unødige opkald til ansatte, der ikke er på arbejde undgås.
- Ledelsens behov for at kunne håndtere ændringer fleksibelt
- Anvendelse af tilkald
- Vilkår ved deltagelse i koloni og ferieophold

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler.

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal
- Aftale on konvertering til årligt ulempetillæg
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
- Aftaler om hviletid og fridøgn

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen og den eller de lokale repræsentanter for de faglige organisationer.

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Denne aftale gælder for ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til aftalen.

Kapitel 2. Planlægning af arbejdstiden

§ 2. Tjenestetyper

Arbejdstiden kan tjenesteplanlægges som:

a) Normaltjeneste, der er en tjeneste med effektivt arbejde, eller

b) Rådighedstjeneste i henhold til kapitel 5 i denne aftale.

§ 3. Tjenesteplan og opgørelsesperiode

Stk. 1 Opgørelsesperiode

Arbejdstid opgøres for en periode (opgørelsesperiode) på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i perioden (opgørelsesperioden) i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

> Bemærkning:
> Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2 Tjenesteplan

Planlagt tjeneste og frihed fastlægges i tjenesteplaner af mindst 4 ugers varighed.

Tjenesteplanen angiver møde- og sluttidspunkt for den ansattes arbejde.

Tjenesteplanen skal endvidere indeholde oplysning om placeringen af:

- Fridøgn. – dette gælder ikke for afløsningspersonale. **[O.24]**Det er ikke muligt at nyansætte som afløsningspersonale.**[O.24]**
- Feriedage
- Søgnehelligdagsfrihed, jf. § 4, stk. 4
- Løbende afspadsering
- Oplysninger om opgørelsesperiodens start- og slutdato

> Bemærkning:
> Det skal fremgå af tjenesteplanen, hvor mange timer, der er sket nedskrivning med i forbindelse med en eller flere søgnehelligdage.

Stk. 3 Drøftelse

Tjenesteplanen drøftes med de ansatte, inden den udleveres senest 4 uger før ikrafttræden, med mindre andet aftales lokalt. Dette gælder ikke for afløsningspersonale. **[O.24]**Det er ikke muligt at nyansætte som afløsningspersonale.**[O.24]**

Stk. 4 Opgørelsesperiodens længde

Længden på opgørelsesperioden aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed, er opgørelsesperioden op til 16 uger.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i opgørelsesperioden er 37 timer for en fuldtidsansat. For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i perioden i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

En opgørelse over det planlagte antal timer foretages ved opgørelsesperiodens afslutning. Opgørelsen udleveres til den ansatte.

Stk. 5 Ferie

Ved ferie kan en af følgende modeller anvendes:

a) Under ferie nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i opgørelsesperioden med 37 timer pr. ferieuge/7,4 timer pr. feriedag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

b) Timetallet i opgørelsesperioden ændres ikke under ferie. I stedet indregnes ferien i arbejdstiden med det antal timer, der fremgår af tjenesteplanen.

> Bemærkning:
> Model a) vil være anvendelig for ansatte, der har varierende daglig og/eller ugentligt timetal. Under afholdelse af ferie med løn, skal betales fast påregnelige særydelser, se Vejledning af 20. juni 1978 om udbetaling af visse særlige ydelser til tjenestemænd (05.76) (Ilse Both).

Stk. 6 Nedskrivning - søgnehelligdage

Når der forekommer en søgnehelligdag, nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, med 7,4 timer pr. søgnehelligdag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

Nedskrivning af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, kan ske i den opgørelsesperiode, hvori søgnehelligdagen falder eller en efterfølgende opgørelsesperiode, dog senest 3 måneder efter søgnehelligdagen.

> Bemærkning:
> Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Reglerne for særlige fridage, der for hele eller en del af døgnet ligestilles med en søgnehelligdag, fremgår af § 5.

§ 4. Arbejdets placering

Stk. 1 Arbejdstidens placering

Arbejdstid og frihed, jf. § 3, kan placeres på alle dage.

Stk. 2 Arbejdstidens længde

Længden af en normaltjeneste aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed, kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 5 og 10 **[O.24]**5 og 12**[O.24]** timer.

For deltidsansatte, der er ansat til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid under 30 timer, er der ikke fastsat en nedre grænse.

Stk. 3 Fridøgn

Der gives to sammenhængende fridøgn pr. uge. Fridøgnsperioden skal udgøre 55-64 timer. Fridøgnsperioden kan opdeles i to korte fridøgnsperioder, der hver skal have en

længde på minimum 35 timer eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er nedsat til 8 timer. Der kan gives yderligere fridøgn ved at forlænge perioden med minimum 24 timer pr. fridøgn.

Stk. 4 Søgnehelligdagsfrihed

Søgnehelligdagsfrihed skal have en varighed på mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

> Bemærkning:
> Søgnehelligdagsfriheden fremgår af tjenesteplanen uden tidsangivelse, da arbejdstiden i tjenesteplanen er blevet nedskrevet, jf. § 3, stk. 6.

Stk. 5 Afspadsering

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage. Dette gælder dog ikke, hvis afspadseringen ligger i tilslutning til fridøgn eller anden frihed.

Stk. 6 Delt tjeneste

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet, så delt tjeneste undgås.

Delt tjeneste kan ikke forekomme i aften/nattjeneste.

Delt tjeneste er tjeneste, der er adskilt af en pause på 1 time eller mere.

Hvor delt tjeneste ikke kan undgås, fx på grund af sygdom blandt personalet, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse og lign., betales for delt tjeneste pr. dag 33,79 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 7 Pauser - Social- og sundhedspersonale

Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 8 Pauser - Husassistenter, erhvervsuddannede serviceassistenter, rengøringsteknikere og rengøringsassistenter

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over ½ time den enkelte dag, ydes et tillæg på 21,13 kr. (31/3 2000-niveau).

§ 5. Særlige fridage

Stk. 1 Hele landet – 24. december

24. december: Søgnehelligdag fra dagstjenestens begyndelse

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aftenvagt eller er ansat til skiftende at arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattevagt, nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i opgørelsesperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssigt nedskrivning.
- For ansatte, der er ansat til fast nattevagt, nedskrives antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, ikke.

Nedskrivning af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges kan ske i den opgørelsesperiode, hvori juleaftensdag falder eller efterfølgende opgørelsesperioder, dog senest 3 måneder efter juleaftensdag.

Bemærkning:
"Ansat til fast nattevagt" betyder ansatte:

- Der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattevagt,
- der efter tjenesteplanen altid arbejder i nattevagt, eller
- der fortrinsvis arbejder i nattevagt.

Stk. 2 Hele landet (undtagen FKKA, København og Frederiksberg kommuner) Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj

Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj i tiden fra kl. 12.00 til 24.00 har de ansatte i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Ansatte, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser.

Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed eller nedskrivning af timetallet i opgørelsesperioden. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke betales dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehelligdage.

Stk. 3 FKKA og Frederiksberg Kommune - Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj

Nytårsaftensdag og Grundlovsdag i tiden fra kl. 12.00 til 24.00 har de ansatte i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges.

Ansatte, der må udføre tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser.

Normaltjeneste udført i ovennævnte tidsrum giver ikke ret til erstatningsfrihed eller nedskrivning af timetallet i opgørelsesperioden. Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke betales dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller søgnehelligdage.

1.maj**:** Søgnehelligdag hele dagen – se § 3, stk. 6 og § 4, stk. 4.

Bemærkning:
FKKA: Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Hørsholm, Ishøj, Lyngby-Tårbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk kommuner

Stk. 4 Københavns Kommune - Nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj

Nytårsaftensdag: Normal arbejdsdag

Grundlovsdag**:** Søgnehelligdag fra dagstjenestens begyndelse – se § 5, stk. 1.

1. maj: Søgnehelligdag hele dagen - se § 3, stk. 6 og § 4, stk. 4.

Kapitel 3. Ændring af tjenesteplan

§ 6. Ændring af tjenesteplan

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan kun ske efter drøftelse med den ansatte og kun i ganske særlige tilfælde.

Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden.

§ 7. Omlægning af tjenesten

Stk. 1 Omlagt normaltjeneste

Omlægning af tjenesten skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis ændringer i den planlagte normaltjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg pr. omlagt time beregnet pr. påbegyndt halve time på 30,85 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 2 Omlagt rådighedstjeneste

Omlægning af tjenesten skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis ændringer i en planlagt rådighedstjenestes placering foretages med et kortere varsel end 4 døgn, betales der et tillæg pr. omlagt rådighedstime beregnet pr. påbegyndt halve time på 15,43 kr. (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:
Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste/rådighedstjeneste. Overarbejde er ikke omlagt tjeneste.

En tjeneste kan omlægges inden for en 24 timers periode forud for den oprindeligt planlagte tjenestes sluttidspunkt eller efter dens planlagte starttidspunkt.

Mandag			**Tirsdag**			**Onsdag**
Dag	**Aften**	**Nat**	**Dag**	**Aften**	**Nat**	**Dag**
8-16	**16-24**	**24-08**	**8-16**	**16-24**	**24-08**	**8-16**

§ 8. Afspadsering

Stk. 1 Varsel og afvikling

Afspadsering ud over det, der fremgår af tjenesteplanen, skal varsles overfor den ansatte med et varsel på mindst 4 døgn.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Afspadsering, der skal sikre overholdelse af arbejdsmiljøreglerne, kræver ingen varsling.

Stk. 2 Aflysning

Aflyses afspadsering med mindre end 4 døgns varsel, men før afspadseringen er påbegyndt, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Aflyses afspadsering, der er påbegyndt, honoreres tjenesten efter reglerne om tilkald, jf. § 11, stk. 4.

Afspadseringskontoen nedskrives som om afspadsering havde fundet sted.

§ 9. Inddragelse af fridøgn

Stk. 1 Med kortere varsel end 4 uger

Inddrages en fridøgnsperiode med et kortere varsel end 4 uger, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

For flere tilkald til tjeneste inden for 6 timer, honoreres for 6 timer. Hvis andet tilkald sker mere end 6 timer efter første tilkald men i samme fridøgn, honoreres for 3 timer.

Det mistede fridøgn erstattes af en anden frihedsperiode inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

I tilfælde, hvor en lang fridøgnsperiode inddrages, således at frihedsperioderne på begge sider af den pålagte tjeneste ikke opfylder længden for en kort fridøgnsperiode på 35 (32) timer, regnes tjenesten for mindst 2 x 6 timer.

> Bemærkning:
> Efter bemærkningerne til § 5 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der gives de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn, hvis man fraviger bestemmelserne om fridøgn.
>
> Hvis en tjeneste medfører indskrænkning af en kort fridøgnsperiode til mindre end 35 timer (evt. 32 timer hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer), skal der gives kompenserende fridøgn.
>
> Kompenserende fridøgn gives snarest muligt, enten ved afspadsering eller ved placering i arbejdsfriperiode eller en kombination heraf.
>
> Den kompenserende frihedsperiode skal som minimum udgøre 35 (32) timer, men skal ikke nødvendigvis have nøjagtig samme længde som det fridøgn, den erstatter.

Stk. 2 Med kortere varsel end 14 døgn

For fridøgnsperioder, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 452,48 kr. (31/3 2000-niveau). Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale. **[O.24]**Det er ikke muligt at nyansætte som afløsningspersonale.**[O.24]**

Stk. 3 I forlængelse af planlagt tjeneste

Bestemmelserne i stk. 1-2 gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af den planlagte tjeneste, forudsat at den korte eller lange fridøgnsperiodes minimumslængde overholdes.

§ 10. Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed

Stk. 1 Med kortere varsel end 4 uger

Inddrages planlagt søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 4 uger honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

> Bemærkning:
> Søgnehelligdagsfrihed er frihed på søgnehelligdage eller erstatning herfor, jf. § 3, stk. 6 og § 4, stk. 4.

Stk. 2 Med kortere varsel end 14 døgn

For søgnehelligdage, der inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 450 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3 I forlængelse af planlagt tjeneste

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af planlagt tjeneste, forudsat at længden af søgnehelligdagsfriheden er mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

§ 11. Overarbejde, fuldtidsansatte

Stk. 1 Definition
Overarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal i opgørelsesperioden for en fuldtidsansat.
- Tjeneste ud over den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte.

Stk. 2 Varsling
Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time betales et tillæg pr. gang på 37,91 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3 Tilkald i arbejdsfri perioder på 24 timer eller mere
Hvis overarbejde ikke ligger i forlængelse af en planlagt tjeneste, men som tilkald i en arbejdsfri periode på 24 timer eller mere, honoreres for mindst 6 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 6 timer, honoreres for 6 timer. For tjeneste ud over 6 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

Stk. 4 Tilkald i arbejdsfri perioder på mindre end 24 timer
Hvis overarbejde ikke ligger i forlængelse af en planlagt tjeneste, men som tilkald i en arbejdsfri periode på mindre end 24 timer honoreres for mindst 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

Stk. 5 Opgørelse og honorering
Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller betales med timeløn + et tillæg på 50% heraf.

Stk. 6 Særligt om afspadsering
Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, udbetales overarbejdet.

Stk. 7 Ulempehonorering
Under overarbejde gælder Kap. 4.

Bemærkning til stk. 1, 3 og 4:
Hvis der mellem to normaltjenester udføres overarbejde, jf. stk. 1 eller tilkald til tjeneste, jf. stk. 3 og 4, og der ikke kan opnås 11 timers hviletid (evt. 8 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat), gives den ansatte tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsering sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsering sted, jf. § 8, stk. 1, 3. pkt.

Bemærkning til stk. 3 og 4:
En arbejdsfri periode er en periode, som ikke i tjenesteplanen er defineret som enten planlagt tjeneste (normaltjeneste, rådighedstjeneste eller anden form for rådighed), afspadsering, fridøgn, ferie, søgnehelligdag eller særlig fridag eller erstatning herfor.

§ 12. Mer- og overarbejde, deltidsansatte

Stk. 1 Definition

Merarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal i opgørelsesperioden ifølge den ansattes ansættelsesbrev og indenfor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte i opgørelsesperioden.
- Tjeneste indenfor den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte

Stk. 2 Varsling

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg pr. gang (dag) på 37,91 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3 Opgørelse og honorering

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Merarbejde afspadseres 1:1 eller betales med timeløn.

Stk. 4 Særligt om afspadsering

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori merarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, udbetales merarbejdet.

Stk. 5 Særligt om overarbejde

Tjeneste, der ligger ud over den daglige arbejdstidsnorm for fuldtidsansatte, honoreres efter bestemmelserne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5.

Stk. 6 Tilkald i arbejdsfri perioder - så hurtigt som muligt

Hvis deltidsansatte tilkaldes til tjeneste akut eller så hurtigt som muligt, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om arbejde i forlængelse af planlagt tjeneste.

Stk. 7 Ulempehonorering

Under merarbejde gælder Kapitel 4.

Bemærkning til stk. 1, 5 og 6:
Hvis der mellem to normaltjenester udføres overarbejde, jf. stk. 1 og 5 eller tilkald til tjeneste, jf. stk. 6, og der ikke kan opnås 11 timers hviletid (evt. 8 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat), gives den ansatte tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsering sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsering sted, jf. § 8, stk. 1, 3. pkt.

Bemærkning til stk. 6:
Bestemmelsen finder anvendelse i de situationer, hvor den deltidsansatte tilkaldes til at møde på arbejde her og nu, altså så hurtigt det overhovedet er muligt for den ansatte at møde på arbejde.

Kapitel 4. Arbejdstidsbestemte ydelser

§ 13. Arbejdstidsbestemte ydelser

Stk. 1 Honoreringsformer
Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- indregnes i beskæftigelsesgraden,
- betales som et tillæg af timelønnen, eller
- afspadseres i en efterfølgende tjenesteplanperiode

med de nedenfor angivne værdier pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Honoreringen kan være en kombination af ovenstående muligheder.

Honorering efter stk. 2, pkt. 1 og 2 for arbejde i aften- og nattjeneste alle dage udbetales, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 2 Satser
Ansatte honoreres for effektiv tjeneste i tidsrummet:

- alle dage mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 med 30,0% af timelønnen **[O.24]**(pr. 1. januar 2025): 35,12%, (pr. 1. januar 2026): 36%**[O.24]**
- alle dage mellem kl. 23.00 og kl. 06.00 med 35% af timelønnen **[O.24]**(pr. 1. januar 2025): 39,26%, (pr. 1. januar 2026): 40%**[O.24]**
- lørdage mellem kl. 08.00 og kl. 24.00 **[O.24]**(pr. 1. januar 2026): kl. 06.00 og kl. 24.00**[O.24]** med 30% af timelønnen **[O.24]**(pr. 1. januar 2025): 31,71%, (pr. 1. januar 2026): 32%**[O.24]**
- søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 med 50% af timelønnen.

Bemærkning:
Effektiv tjeneste er:

- Normaltjeneste
- Effektiv tjeneste under rådighedstjeneste
- Over- og merarbejde

Eksempel: **[O.24]**(til og med 31. december 2024)**[O.24]**

Arbejde i tidsrummet lørdag kl. 15.00 til lørdag kl. 23.00 honoreres således:

Lørdag kl. 15.00 til kl. 17.00 =30% af timelønnen.

Lørdag kl. 17.00 til kl. 23.00 = 30% + 30% = 60% af timelønnen.

[O.24]Eksempel: (pr. 1. januar 2025)

Arbejde i tidsrummet lørdag kl. 15.00 til lørdag kl. 23.00 honoreres således:

Lørdag kl. 15.00 til kl. 17.00 =31,71% af timelønnen.

Lørdag kl. 17.00 til kl. 23.00 = 35,12% + 31,71% = 66,83% af timelønnen.**[O.24]**

[O.24]Eksempel: (pr. 1. januar 2026)

Arbejde i tidsrummet lørdag kl. 15.00 til lørdag kl. 23.00 honoreres således:

Lørdag kl. 15.00 til kl. 17.00 =32% af timelønnen.

Lørdag kl. 17.00 til kl. 23.00 = 36% + 32% = 68% af timelønnen.**[O.24]**

Stk. 3 Afviklingsperiode

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, udbetales honorering for arbejde på særlige tidspunkter.

Stk. 4a Pension **[O.24]***(til og med 31. december 2024)***[O.24]**

Aften- og nattillæg er pensionsgivende med 6% for månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 2% for månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

[O.24]*Stk. 4b Pension* (pr. 1. januar 2025)

Aften- og nattillæg er pensionsgivende med 7,82% for månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

Lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 7,23% for månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

Stk. 4c Pension (pr. 1. januar 2026)

Aften- og nattillæg, lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 8,15% for månedslønnede pensionsberettigede ansatte.**[O.24]**

Kapitel 5. Rådighedstjeneste

§ 14. Rådighedstjeneste fra bolig

Stk. 1

Rådighedstjeneste kan etableres hele eller dele af døgnet.

Indenfor en 24 timers periode skal der forekomme både en rådighedstjeneste og en normaltjeneste. Rådighedstjeneste kan planlægges uden at være i direkte tilknytning til normaltjenesten.

Planlagt rådighedstjeneste kan ikke overstige 24 rådighedstimer ugentlig.

Stk. 2

Det aftales lokalt, hvordan rådighedstjeneste og tilkald under rådighedstjeneste honoreres.

Kan der ikke opnås enighed gælder følgende:

- Rådighedstjenesten indgår i arbejdstiden i forholdet 1:1/3
- For opkald og tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten betales normal timeløn + et tillæg på 50% heraf
- Den effektive arbejdstid opgøres pr. påbegyndte time
- Flere op- og tilkald indenfor den samme time honoreres ikke
- For effektiv tjeneste gælder Kapitel 4

Stk. 3

Ekstra rådighedstjeneste indgår i arbejdstiden i forholdet 1:1/2, og kan kun anvendes ved akut opståede situationer.

Bemærkning:
Ekstra rådighedstjeneste afvikles under iagttagelse af bestemmelserne om ugentligt fridøgn, jf. § 4, stk. 3.

Stk. 4

Ansættelsesmyndigheden fastsætter retningslinjer for rådighedstjeneste, herunder transporttid, vederlagsfri transportform mv. Der stilles kommunikationsudstyr til rådighed under rådighedstjenesten.

Stk. 5

Der kan lokalt aftales andre former for rådighedstjeneste end rådighedstjeneste fra bolig, herunder etablering af fælles rådighedstjeneste mellem flere kommuner, mellem region og kommune(r) eller mellem kommune og selvejende institutioner/ordninger, der har driftsoverenskomst med kommunen. Vilkårene aftales lokalt.

Kapitel 6. Øvrige bestemmelser

§ 15. Hviletid og fridøgn

Aftale om hviletid og fridøgn for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (79.02).

§ 16. Beregning af timeløn

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen for fuldtidsansatte. Årslønnen består af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og evt. overgangstrin/-tillæg, jf. overenskomsternes bestemmelser herom.

§ 17. Frivilligt ekstra arbejde

Vilkårene for frivilligt ekstra arbejde, herunder honorering, aftales lokalt, **[O.24]**(Pr. 1. april 2024) dog således at honorering af frivilligt ekstra arbejde sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over opgørelsesperioden **[O.24]**.

Mellem lederen og den ansatte kan der inden for rammerne af den lokale aftale aftales frivilligt ekstra arbejde, også ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Bemærkning:
[O.24](Pr. 1. april 2024) I forbindelse med indgåelse af aftaler henledes opmærksomheden på § 4 i Rammeaftale om deltidsarbejde.**[O.24]**

Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan fx finde anvendelse, hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og arbejdsopgaver. Det kan være ved sygefravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling m.v. I disse situationer er der mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at benytte ekstern arbejdskraft fra vikarbureauer eller lignende.

Sædvanligt mer- og overarbejde kan finde sted, hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt fx i forbindelse med kollegers fravær på grund af sygdom, ferie, barns sygdom eller lignende.

§ 18. Udrykning og patientledsagelse

Stk. 1 Honorering

Ved deltagelse i udrykning ved ambulance eller helikopter ydes en godtgørelse på 205,04 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 2 Rejsetid

Rejsetid medregnes i arbejdstiden. Strækker rejsetid sig udover den normale daglige arbejdstid for en fuldtidsansat, honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Stk. 3 Forsikring

I de tilfælde, hvor den ansatte tjenstligt deltager i ambulancetransporter (bil, fly eller helikopter), tegnes der rejseforsikring, som giver en dækning på 5 mio. kr. ved død eller ulykke. Bestemmelsen gælder ikke for tjenestemænd.

§ 19. Ferierejser, koloni, højskoleophold mv.

Stk. 1 Lokal aftale

Vilkårene for deltagelse i borgernes/klienternes ferie- og højskoleophold m.v. aftales lokalt.

Stk. 2 Tilbagefald

Kan der ikke opnås enighed lokalt, gælder vilkår som i Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv.(64.21).

§ 20. Timelønnede

Stk. 1 Gældende bestemmelser

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

§ 2	Tjenestetyper
§ 3, stk. 1	Tjenesteplan
§ 4, stk. 1, 2, 6 og 7	Arbejdets placering
§ 5	Særlige fridage
§ 11, stk. 2, 5 og 7	Overarbejde
§ 13	Arbejdstidsbestemte ydelser
§ 14	Bestemmelser om rådighedstjeneste
§ 15	Hviletid og fridøgn
§ 16	Beregning af timeløn
§ 18	Udrykning og patientledsagelse

Stk. 2 Honorering for søgnehelligdage

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00.00 - 24.00) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 5), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00.00 - 24.00) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling for arbejde på søn- og helligdage (50%) efter § 13, stk. 2. Tillæg for arbejde i aften- og nattjeneste alle dage udbetales.

Stk. 3 Overarbejde

Overarbejdsbetaling ydes kun for de timer, der ligger ud over tjenestestedets daglige arbejdstidsnorm.

Stk. 4 Annullering af aftalt tjeneste

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte, medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse, ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Stk. 5 Fridøgn

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage.

> Bemærkning til stk. 1 og 2:
> Særlige fridage, der ligestilles med søgnehelligdage, jf. § 5, honoreres efter stk. 2.

Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse

§ 21. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Ikrafttræden

Aftalen gælder fra 1. april 2024.

Stk. 2 Opsigelse

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Opsigelsen skal ske skriftligt. Hver af parterne kan opsige aftalen selvstændigt.

København, den 9.12.2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

FOA

Tanja Nielsen

Lis Svanberg

Protokollat 1. Faste vikarer på månedsløn med delvis kendt tjenesteplan

Forord

Ansatte omfattet af dette protokollat (kaldet faste vikarer) er månedslønnet personale, som ikke med 4 ugers varsel kender alle sine komme- og gåtider i en tjenesteplan.

Der er ikke formelle krav til den opgaveløsning, som den faste vikar skal udføre, men der vil typisk være tale om dækning af vagter ved øvrigt personales fravær fx i forbindelse med planlagt frihed, ferie mv. Det er derfor sandsynligt, at den faste vikar kender nogle af vagterne, når tjenesteplanen udleveres, da allerede kendt fravær blandt øvrigt personale kan planlægges for den faste vikar i god tid.

[O.24]Faste vikarer ansættes som månedslønnet personale med en ansættelse på et fast gennemsnitligt timetal.

Faste vikarer er omfattet af arbejdstidsaftalerne 64.11 og 79.01, undtagen bestemmelser om at kende sine komme- og gåtider for 4 uger og med 4 ugers varsel, jf. § 3, stk. 2 og 3.

Faste vikarer skal som minimum kende fridøgn, søgnehelligdagsfrihed, fast afspadsering og allerede kendte vagter mv.**[O.24]**

Ansættelse af faste vikarer er et godt alternativ til løst tilknyttede vikarer, da kontinuiteten og kvaliteten i opgaveløsningen bliver bedre, når der er tale om fast tilknyttet personale. Dermed forventer parterne også, at behovet for at anvende timelønnede vikarer mindskes betydeligt.

Det er parternes opfattelse, at der skal være en god lokal dialog, hvor følgende emner som minimum drøftes (emnerne er ikke udtømmende):

- Funktionsløn for ansættelse som fast vikar
- Samspillet mellem faste vikarer og øvrigt personale
- Hvor den faste vikar skal deltage i personalemøder
- Hvilken personaleleder den faste vikar refererer til

Aftale om løn, herunder både forhåndsaftalt løn og individuel løn, indgås som i dag efter gældende regler om lokal løndannelse.

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Dette protokollat omfatter alene faste vikarer, der følger arbejdstidsaftalen for social- og sundhedspersonale (79.01) og arbejdstidsaftalen for det døgnpædagogiske område (64.11).

Stk. 2

Det skal fremgå af den ansattes ansættelsesbrev, at vedkommende er ansat som fast vikar.

§ 2. Arbejdstid

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder, social og sundhedspersonale (79.01) samt pædagogisk område (64.11) gælder for faste vikarer, bortset fra § 3, stk. 2 og stk. 3.

§ 3. Tjenesteplan for faste vikarer

Den ansatte skal være bekendt med tjenesteplanen mindst 4 uger forud. Tjenesteplanen drøftes med den ansatte. Tjenesteplanen skal som minimum indeholde oplysning om placering af:

- Fridøgn
- Feriedage
- Søgnehelligdagsfrihed
- Løbende afspadsering
- Allerede kendte vagter

> Bemærkning:
> Det skal fremgå af tjenesteplanen, hvor mange timer der er sket nedskrivning med i forbindelse med en eller flere søgnehelligdage.

§ 4. Øvrige vilkår

Stk. 1

Faste vikarer er i øvrigt omfattet af de samme regler som det øvrige personale, herunder aftale om lokal løndannelse.

Stk. 2

Det bør lokalt drøftes, hvordan man forventningsafstemmer arbejdsgivers behov for fleksibilitet med den ansattes behov for forudsigelighed.

> Bemærkning:
> Rådighedstjeneste, jf. arbejdstidsaftalernes kapitel 5 om rådighedstjeneste, skal planlægges eller aftales.

København, den 9.12.2024

For

KL

Michael Ziegler

Amalie Wendel

For

FOA

Tanja Nielsen

Lis Svanberg

DECEMBER 2024

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2024-2026

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på foa.dk.

Produktion: Design & Digital/AK

OK-Haandbog__2024_73.01_79.01_Overenskomst Social-og_sundhedspersonale_KL_26032025

FOA
SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Social- og Sundhedssektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på social- og sundhedsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.