Overenskomst for social- og sundhedspersonale

KL

FOA

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……...12
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg……...12
§ 9. Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl……..12
[O.26]§ 10. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028……13
§ 11. Funktionærlov…….. .14
§ 12. Pension……..14
§ 13. ATP……... 18
§ 14. Frit valg (gældende til 31. december 2027)……18
§ 15. Arbejdstid……..19
[O.26]§ 16. Højere individuel arbejdstid…… 19
§ 17. [O.26]Barns sygedage…… 20
§ 18. Tjenestefrihed……21
§ 19. Udgifter ved tjenesterejser……21
§ 20. Tjenestedragt……21
§ 21. Telefon…….. 21
§ 22. Transport……...21
[O.26]§ 23. Opsigelse og bortvisning……22
[O.26]§ 24. Uddannelse og kompetenceudvikling……..24
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede……24

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

Kapitel 4. Elever **29**
§ 30. Lovgrundlag…….. 29
§ 31. Løn og lønberegning…… 29
§ 32. Løn til voksenelever…….. 30
[O.26](Gældende fra 1. april 2027) § 33. Pension…….. 31
§ 34. Sygdom……..31
§ 35. Arbejdstid……..32
§ 36. Ophør af uddannelsesaftale……...33
§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)…….. 33

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse **34**
§ 38. Ikrafttræden og opsigelse……...34

Protokollat 1 – Løn for hjemmehjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejledere m.fl. 35

Protokollat 2 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob 39

Protokollat 3 – Uddannelse og kompetenceudvikling 41

Protokollat 4 – Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede 45

Protokollat 5 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder 47

Protokollat 6 – Personlig løngaranti og overgangstrin 49

Protokollat 7 - Pædagogiske assistenter på ældre- og sundhedsområdet 51

Protokollat 8 – Medarbejdere, der ansættes på baggrund af egne tidligere brugererfaringer (peer-medarbejder) 53

Bilag A – Uddannelser og stillingskategorier 55

Bilag B – Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn 58

Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) 60

Bilag D – Praksisnær udviklingsstilling 62

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 D,
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. medarbejdere, der ansættes på baggrund af egne tidligere brugererfaringer (peersmedarbejder), jf. Protokollat 8.

> 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 5 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6,
4. Resultatløn, jf. § 7 og
5. **[O.26]**Fritvalgsbidrag jf. § 10**[O.26]**

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 og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 16, beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

For deltidsansatte foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der udover en fuld kalendermåned aftales fast arbejde udover den aftalte beskæftigelsesgrad.

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 2027	**[O.26]**Pr. 1. april 2027**[O26]**
Social- og sundhedshjælper	19 + 1.578 kr.	20
Social- og sundhedsassistent	24 + 520 kr.	24 + 520 kr.
Plejehjemsassistent	21 + 5.169 kr.	21 + 6.369 kr.
Plejer	21 + 5.169 kr.	21 + 6.369 kr.
Plejemedhjælper	18 + 2.095 kr.	19
Sundhedsmedhjælper	21 + 2.312 kr.	21 + 2.312 kr.
Praksisnær udviklingsstilling	37	37
Ledende beskæftigelsesvejleder	28 + 3.279 kr.	28 + 4.479 kr.
Afdelingsleder	32 + 5.271 kr.	33 + 5.271 kr.

Stillingsbetegnelse	*Grundløn + årligt tillæg (31/3 2000-niveau)*	
Social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig uddannelse	13	13 + 1.625 kr.

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.26]Grundlønsforhøjelserne 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.
[O.26]

§ 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. **[O.26]**(*Gældende indtil 31. marts 2027)*: 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**[O.26]**

2. **[O.26]**(*Gældende indtil 31. marts 2027)*: 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**[O.26]**

3. **[O.26]**(*Gældende indtil 31. marts 2027)*: 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**[O.26]**

4. **[O.26]**(*Gældende indtil 31. marts 2027)*: 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.**[O.26]**

   [O.26]Bemærkning til nr. 1-4:
   Ansatte, som pr. 31. marts 2027 er berettiget til ovennævnte tillæg efter nr. 1-4 bibeholder tillægget som en personlig ordning, så længe følgende forudsætninger er opfyldt under uafbrudt ansættelse i kommunen:

   - den ansatte er berettiget til tillægget den 31. marts 2027, og
   - den ansatte varetager samme funktion, som pågældende er ansat i pr. 31. marts 2027.

   Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres størrelsen af tillægget omfattet af den personlige ordning tilsvarende.**[O.26]**

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

[O.26](*Gældende indtil 31. marts 2027)*: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.**[O.26]**

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).

[O.26](*Gældende indtil 31. marts 2027)*: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.**[O.26]**

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.

[O.26](*Gældende indtil 31. marts 2027)*:Sundhedsmedhjælpere er omfattet af bestemmelserne i § 5 på samme vis som social- og sundhedsassistenter, forudsat de har de angivne funktioner.**[O.26]**

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 løntrin 23 + 2.578 kr.**[O.26]**(Pr. 1. april 2027): løntrin 24 + 1.000 kr.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Social- og sundhedshjælpere, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 25 + 2.578 kr. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027): løntrin 26 + 1.000 kr.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 7 år

3. Social- og sundhedshjælpere, som har 11 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 29 + 3.078 kr. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027): løntrin 31.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 11 år

B. Social- og sundhedsassistenter

1. Social- og sundhedsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 30 + 520 kr.

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Social- og sundhedsassistenter, som har 7 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 32 + 520 kr. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027): løntrin 32 + 3.520 kr.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 7 år

3. Social- og sundhedsassistenter, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 34 + 520 kr. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027): løntrin 35 + 3.500 kr.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

C. Plejehjemsassistenter

1. Plejehjemsassistenter, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22 + 5.169 kr.**[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 22 + 6.369 kr.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Plejehjemsassistenter, som har 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres på løntrin 27 + 5.169 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 27 + 6.369 kr.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

D. Plejere

1. Plejere, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22 + 5.169 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 22 + 6.369 kr.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 6 år

2. Plejere, som har 14 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres på løntrin 27 + 5.169 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 27 + 6.369 kr.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 14 år

E. Plejemedhjælpere

1. Plejemedhjælpere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som plejemedhjælper eller social- og sundhedshjælper, indplaceres på løntrin 20 + 3.095 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 21 + 1.000 kr.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Plejemedhjælpere, som har 11 års sammenlagt beskæftigelse som plejemedhjælper eller social- og sundhedshjælper indplaceres på løntrin 26 + 3.595 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027) løntrin 27 + 1.500 kr.**[O.26]**

   Lønseddeltekst: Erfaring 11 år

F. Sundhedsmedhjælpere

1. Sundhedsmedhjælpere som har 4 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 22 + 2.312 kr.

   Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen indplaceres på løntrin 29 + 2.312 kr.

   Lønseddeltekst: Erfaring 10 år

Stk. 3

[O.26]Kvalifikationslønsforhøjelserne 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.**[O.26]**

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.

[O.26]§ 10. Fritvalgslønkonto – gældende fra 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte under overenskomsten er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen".

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2 Fritvalgsbidrag – månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 2,42% af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - månedligt

> Bemærkning:
> For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Stk. 3 Fritvalgsbidrag for seniorer

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaet nedenfor. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4 i fritvalgsaftalen.

1) Social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og ansatte i praksisnære udviklingsstillinger:

Alder	**Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)**	**Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (73.01)**	**Fritvalgsbidrag til seniorer i alt**
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	0,94%	0,94%	1,88%
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,41%	0,94%	2,35%
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,88%	0,94%	2,82%

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - senior

2) Ansatte efter overenskomsten, bortset fra de i § 10, stk. 3, pkt. 1 anførte:

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (73.01)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	0,94%	0,94%	1,88%
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	1,41%	0,94%	2,35%
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	1,88%	0,94%	2,82%

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - senior

Stk. 4 – Fritvalgsandel af pensionsbidraget

Ansatte kan vælge at hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00%, jf. § 12, stk. 3., disponeres som en del af fritvalgsordningen, jf. fritvalgsaftalens § 4, stk. 5.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

> Bemærkning:
> En ansat, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15,00%, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær om familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

§ 11. Funktionærlov

For social- og sundhedspersonale gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 23. Opsigelse og bortvisning og § 25. 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.

§ 12. Pension

Stk. 1 (gældende til 31. december 2027)
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	15,29% **[O.26]**(pr. 1. april 2027):16,00%**[O.26]**	14,00% **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 14,71%**[O.26]**
Social- og sundhedsassistenter		
Plejemedhjælpere		
Sundhedsmedhjælpere		
Ansatte i praksisnær udviklingsstilling		
Ledende beskæftigelsesvejledere		
Afdelingsledere		
Sygehjælpere	14,29% **[O.26]**(pr. 1. april 2027):16,00%**[O.26]**	13,00% **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 14,71%**[O.26]**
Beskæftigelsesvejledere		
Plejehjemsassistenter		
Plejere		

Stk. 2 (gældende til 31. december 2027)
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 3 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. § 14**	**Ved fritvalgstillæg, jf. § 14**
Hjemmehjælpere	14,29% **[O.26]**(pr. 1. april 2027):16,00%**[O.26]**	13,00% **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 14,71%**[O.26]**
Social- og sundhedspersonale uden en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse	15,29% **[O.26]**(pr. 1. april 2027):16,00%**[O.26]**	14,00% **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 14,71%**[O.26]**

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.

[O.26]*Stk. 3 – Gældende fra 1. januar 2028*

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for:

1. Social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, plejemedhjælpere, sundhedsmedhjælpere, ansatte i en praksisnær udviklingsstilling, ledende beskæftigelsesvejledere, afdelingsledere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere.
2. Hjemmehjælpere og social- og sundhedspersonale, der ikke har en social- og sundhedsfaglig grunduddannelse, som
    a. er fyldt 21 år, og
    b. har mindst 3 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.
3. Ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 2, nr. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,00% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelser er opfyldt i 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. 3, 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.

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00% helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 10 Fritvalgslønkonto.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen

> Bemærkning:
> En ansat, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15,00%, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær om familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

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

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. 6

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

Stk. 7

Aften- og nattillæg, lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 8,15% for de pensionsberettigede ansatte.

> Bemærkning:
> Bestemmelsen gælder kun månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

Stk. 8

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. 9

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 overarbejdsbetaling.

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.

§ 13. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 14. Frit valg (gældende til 31. december 2027)

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 14,00% **[O.26]**(pr. 1. april 2027): 14,71%**[O.26].**

Stk. 2

For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,00% **[O.26]**(pr. 1. april 2027): 14,71%**[O.26]**.

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 overarbejdsbetaling.

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende løndele – dog ikke særydelser, selv om disse er pensionsgivende efter § 12, stk. 7.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 4
Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

Stk. 5
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.

[O.26]Bemærkning:
En ansat, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger fritvalgstillægget jf. stk. 1 og 2, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov i Aftale om fravær om familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

§ 15. 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.26]§ 16. Højere individuel arbejdstid

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 indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Den ansatte kan ved jobskifte overgå direkte fra ansættelse med højere individuel arbejdstid hos den tidligere ansættelsesmyndighed til ansættelse med højere individuel arbejdstid hos den nye ansættelsesmyndighed.

Tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation 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.26]**

§ 17. [O.26]Barns sygedage

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2. og 3. sygedag**[O.26]**, 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.

[O.26]*Stk. 2*

Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.**[O.26]**

Stk. 3

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

§ 18. 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.

§ 19. 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.

§ 20. 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:

	Gældende til 31. marts 2027 *Årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau)*	**[O.26]***Gældende fra 1. april 2027***[O.26]** *Årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau)*
Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask	2.550 kr.	3.800 kr.
Ikke fri tjenestedragt, men fri vask	1.210 kr.	2.460 kr.
Fri tjenestedragt, men ikke fri vask	1.340 kr.	2.590 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.

§ 21. Telefon

Udgifter til tjenstlige samtaler refunderes.

§ 22. 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.

[O.26]§ 23. Opsigelse og bortvisning

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 eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen 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 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, eller at bortvisningen er uberettiget.

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

Stk. 5

Opnås der ikke enighed ved forhandling iht. stk. 4, kan organisationen kræve sagen vedrørende rimeligheden af afskedigelsen eller bortvisningens berettigelse indbragt for et afskedigelsesnævn. Det er en betingelse for at indbringe en sag vedrørende rimeligheden af en afskedigelse, at den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor den uansøgte afskedigelse meddeles. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem organisationen og KL aftales forhandling med henblik på at få sagen forligt, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

> Bemærkning:
> Overenskomstens parter kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller en straffesag. Parterne er samtidig enige om , at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 7

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.
>
> Overenskomstens parter kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvor 1 medlem udpeget af KL og 1 medlem udpeget af FOA, eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

Stk. 8

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.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens § 3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneder uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller kommunens forhold.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9

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.**[O.26]**

[O.26]§ 24. Uddannelse og kompetenceudvikling

Stk. 1

De ansatte er omfattet af Protokollat 3 Uddannelse og kompetenceudvikling.**[O.26]**

Stk. 2

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

§ 25. 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. Seniorbonus (gældende til 31. december 2027)

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 59 år .
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn i det kalenderår den ansatte fylder 60 år.
- 0,94 pct. af den ansattes sædvanlige løn fra det kalenderår den ansatte fylder 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 59 år	0,94 pct.	0,94 pct.	1,88 pct.
Det kalenderår vedkommende fylder 60 år	1,41 pct.	0,94 pct.	2,35 pct.
Fra det kalenderår vedkommende fylder 61 år	1,88 pct.	0,94 pct.	2,82 pct.

Stk. 3a. Seniordage (gældende til 31. december 2027):
Ansatte, bortset fra de i stk. 3 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

[O.26]*Stk. 3b – Seniorfrihed – gældende fra 1. januar 2028*

1) Social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og ansatte i praksisnære udviklingsstillinger har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden jf. § 7, stk. 2 i fritvalgsaftalen, svarende til:

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til	Seniorfrihed i alt svarende til

Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det medarbejderen fylder 61 år	4 dage	2 dage	6 dage

2) Ansatte i overenskomsten, bortset fra de i § 25, stk. 3b, pkt. 1 anførte, har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden jf. § 7, stk. 2 i fritvalgsaftalen, svarende til:

Alder	Seniorfrihed svarende til (05.17)	Supplerende seniorfrihed svarende til	Seniorfrihed i alt svarende til
Det kalenderår medarbejderen fylder 58 år	2 dage	2 dage	4 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 59 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	4 dage	2 dage	6 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen.**[O.26]**

Stk. 4. Kombinationsansættelser

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).

Stk. 5. 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. 6. Fleksjob

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

Stk. 7. Personalegoder

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 26. 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".

§ 27. Pension

Stk. 1
Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen:

1. For 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 15,29% **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 16,00%)**[O.26]** 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 hjemmehjælpere, 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 sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år.
3. For social- og sundhedspersonale, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1, litra b, eller nr. 2 i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,29% **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 16,00%)**[O.26]**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

Social- og sundhedspersonale, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 12 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 4

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 12, stk. 5, 7 og 8.

§ 28. Opsigelse

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

§ 29. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3, stk. 2	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 13	ATP
§ 15	Arbejdstid
§ 19	Udgifter ved tjenesterejser
§ 21	Telefon
§ 22	Transport

Stk. 2

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

Stk. 3

Timelønnede er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32)

Stk. 4

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. 5

Social- og sundhedspersonale har adgang til fravær på barns **[O.26]**sygedage**[O.26]** efter reglerne i § 17, stk. 1 og 2.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns **[O.26]**sygedage**[O.26]** efter reglerne i § 17, stk. 3. Hvis den ansatte ikke har krav på løn under sygdom, udbetaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

Stk. 6

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

§ 30. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 31. Løn og lønberegning

Stk. 1

1. Månedslønnen for elever under uddannelse til social- og sundhedshjælper er 8.619,17 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027): 9.200 kr. (31/3 2000-niveau)**[O.26]**.

   Lønseddeltekst: Månedsløn

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

	Løn til og med den 31. marts 2027 (31/3 2000-niveau)	**[O.26]**Løn pr. 1. april 2027 (31/3 2000-niveau)**[O.26]**
1.-12. måned:	9.520,08 kr.	10.500 kr.
13. og flg. måned:	10.846,13 kr.	11.500 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.

§ 32. 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 13**[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 13 + 1.625 kr. årligt (31/3 2000-niveau)**[O.26]**.

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.

[O.26](Gældende fra 1. april 2027) § 33. Pension

Stk. 1 Ordinære elever

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen for elever, som:

a) er fyldt 18 år, og
b) har mindst 6 måneders beskæftigelse under overenskomsten, som elev hos ansættelsesmyndigheden.

Den samlede pensionsbidrag udgør 6,00% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i måneden efter, at betingelserne er opfyldt.

Stk. 2 Voksenelever

For voksenelever gælder, at ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen med virkning fra ansættelsen.

Den samlede pensionsbidrag udgør 6,00% af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.**[O.26]**

§ 34. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 35. 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 § 12 i arbejdstidsaftalen.

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

Stk. 3

De for social- og sundhedshjælpere 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.
2. 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.

§ 36. 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.

§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1. Øvrige bestemmelser

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

[O.26]§ 10, stk. 2	Fritvalgsbidrag**[O.26]**
[O.26]§ 10, stk. 3	Fritvalgsbidrag for seniorer med undtagelse af supplerende bidrag**[O.26]**
§ 13	ATP
§ 17	Barns sygedage
§ 18	Tjenestefrihed
§ 19	Udgifter ved tjenesterejser
§ 20	Tjenestedragt
§ 21	Telefon
§ 22	Transport
[O.26]§ 25, stk. 3b	Seniorfrihed med undtagelse af supplerende seniorfrihed**[O.26]**

> Bemærkning:
> Elever omfattes kun af § 20 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 til nr. 1:
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

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2026, 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 2029.

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 9. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Tanja Nielsen

Nicholai Ejdum Kjølberg

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: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

   Alle løntrin er 2-årige.

   Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 24 + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau) **[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 24 + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau)**[O.26]** 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: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

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

   Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26 + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau) **[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 26 + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau)**[O.26]** 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: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

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

   Efter 2 års lønanciennitetsgivende beskæftigelse på løntrin 26 + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau)**[O.26]**(pr. 1. april 2027): løntrin 26 + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau)**[O.26]**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. **[O.26]**(Indtil den 31. marts 2027): Der skal dog ydes funktionsløn efter § 5, stk. 2, nr. 1, når de pålægges funktion som gruppeleder.**[O.26]** 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: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

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: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

   b) aften-/natassistent:

      1. indtil 59 pladser:

23, 24, 25, 26, 27, 28 og 29. Alle trin: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

      2. 60-79 pladser:

26, 27, 28, 29 og 30. Alle trin: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

      3. 80 pladser og derover:

29, 30, 31, 32 og 33. Alle trin: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

   Alle løntrin er 2-årige.

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

26, 27, 28, 29 og 30. Alle trin: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

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 + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

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: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

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: + 5.169 kr. årligt (31/3 2000-niveau). **[O.26]**(pr. 1. april 2027): Alle trin + 6.369 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]**

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.26]Ændringerne af lønnen pr. 1. april 2027 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.26]**

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 9. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Tanja Nielsen

Nicholai Ejdum Kjølberg

Protokollat 2 – 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 9. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Tanja Nielsen

Nicholai Ejdum Kjølberg

Protokollat 3 – Uddannelse og kompetenceudvikling

Dette protokollat har til hensigt at styrke indsatsen omkring medarbejdernes faglige udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling med udgangspunkt i arbejdspladsens og medarbejdernes kompetencebehov.

Protokollatet samler centrale aftaler og initiativer om uddannelse og kompetenceudvikling. Det giver et samlet overblik over de overenskomstaftalte muligheder, der eksisterer og skal kunne fungere som et redskab for den lokale dialog.

Målet er at gøre det enkelt og gennemskueligt at drøfte, aftale og planlægge uddannelse og kompetenceudvikling.

Dialog om det strategiske sigte og de individuelle behov

For at gøre arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling relevant for medarbejderne og arbejdspladserne er det hensigtsmæssigt, at indsatserne tager udgangspunkt i et overordnet sigte på aktuelle og fremtidige kompetencebehov på arbejdspladserne og til arbejdslivet. I arbejdet med at skabe retning med udgangspunkt i udviklingsbehovene, er den lokale dialog et væsentligt element.

Den lokale dialog kan både foregå blandt ledere, medarbejdere og tillidsrepræsentanter og i MED-udvalg. Hvis de lokale parter oplever det relevant, kan den lokale faglige organisation inddrages i dialogen.

Det lokale arbejde med at styrke mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling skal ses som et af flere elementer, i udviklingen af opgaveløsningen og kvaliteten i den kommunale velfærd.

En god dialog om udviklingsbehov kan eksempelvis tage afsæt i, hvilke kompetencer den enkelte arbejdsplads eller kommune har brug for, både på kort og lang sigt, samt hvordan faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling kan styrke kvaliteten i opgaveløsningen.

Den årlige medarbejderudviklingssamtale er et godt udgangspunkt for den individuelle dialog om medarbejderens ønsker og behov for faglig udvikling, uddannelse og kompetenceudvikling.

I samtalen kan lederen og medarbejderen helt konkret aftale, hvilke udviklingsaktiviteter der igangsættes, herunder uddannelse og kompetenceudvikling. For at understøtte dette kan samtalen evt. følges op af en skriftlig udviklingsplan. Medarbejderudviklingssamtalen er også et godt udgangspunkt for lederen til at sikre sammenhæng mellem arbejdspladsens faglige udviklingsbehov og medarbejdernes ønsker til faglig udvikling.

Til understøttelse af det lokale arbejde med udviklingsmål, uddannelse og kompetenceudvikling er nedenfor angivet overenskomstens gældende bestemmelser og aftaler vedr. uddannelse og kompetenceudvikling.

1. Aftale om Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.31) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

Aftale om Kompetenceudvikling fastlægger rammer for, hvordan kompetenceudvikling drøftes på arbejdspladsen, herunder medarbejderudviklingssamtalen (MUS). Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. Aftalen har fokus på, at kompetenceudvikling både understøtter opgaveløsningen og bidrager til medarbejdernes faglige udvikling.

Kompetenceudvikling tager udgangspunkt i arbejdspladsens behov og indgår som en del af den løbende dialog mellem leder og medarbejder, blandt andet i forbindelse med MUS. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetence-udviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver eller praksisnære læringsforløb på arbejdspladsen.

2. Den Kommunale Kompetencefond

Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32) er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at understøtte løbende kompetenceudvikling har parterne etableret Den Kommunale Kompetencefond. Den Kommunale Kompetencefond giver mulighed for at opnå økonomisk støtte til kurser og uddannelser, så medarbejdere kan udvikle sine kompetencer. Samtidig er målet at styrke kvaliteten i den kommunale opgaveløsning og skabe gode udviklingsmuligheder for den enkelte på arbejdsmarkedet.

Medarbejderen kan søge støtte til både grundlæggende kompetencer, efteruddannelse, videreuddannelse og specialisering. Den enkelte medarbejder kan søge op til 30.000 kr. pr. 12 løbende måneder, primært til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Til masteruddannelser kan der i overenskomstperioden søges op til 50.000 kr. pr. 12 løbende måneder.

Der ansøges via www.denkommunalekompetencefond.dk, og ansøgningen skal underskrives af medarbejderen, dennes leder og tillidsrepræsentant.

KL og FOA har samtidig aftalt, at en række faglige temaer, som er særligt relevante, i perioden støttes med et særskilt tilskud, hvor der også kan opnås tilskud til vikardækning.

Læs mere om mulighederne, øvrige regler og hvordan der ansøges, her: www.denkommunalekompetencefond.dk

3. Uddannelsesløft fra Ufaglært til faglært

Aftale om Uddannelsesløft fra Ufaglært til Faglært, aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at understøtte, at flere ufaglærte tager en uddannelse til faglært niveau, har parterne etableret Ufaglært til Faglært-puljen.

Puljen giver mulighed for økonomisk støtte til et uddannelsesløft fra ufaglært til faglært og skal gøre det lettere at komme i gang med en uddannelse. Puljens formål er at fjerne økonomiske barrierer, så flere medarbejdere får mulighed for at tage en faglig uddannelse.

Tager medarbejderen en fuld erhvervsuddannelse, giver puljen et tilskud svarende til differencen mellem elevlønnen og den ordinære løn og pension.

Tager medarbejderen et meritgivende forløb på-vej-mod faglært niveau modtager arbejdspladsen tilskud til vikardækning ud fra en fast takst.

Uddannelsesløftet er målrettet ufaglærte og faglærte, som endnu ikke har opnået højeste faglærte niveau inden for faget.

Læs mere om puljen her: Ufaglært til faglært pulje | VPT.

4. Bedre til ord, tal og IT
Indsatsen Bedre til ord, tal og IT er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at styrke medarbejdernes basale færdigheder indenfor dansk, matematik og IT har parterne etableret indsatsen Bedre til ord, tal og IT. Formålet med indsatsen er at tilbyde Forberedende Voksenundervisningsforløb til medarbejdere, der kan styrke deres kompetencer inden for dansk/ordblindeundervisning, matematik og IT.

Indsatsen yder tilskud til vikardækning eller lønrefusion i forbindelse med screening og efterfølgende kurser. En styrkelse af medarbejderens basale færdigheder er ofte en god trædesten og/eller forudsætning for videre kompetenceudvikling.

5. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling
Aftale om Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling, aftalt mellem KL, FOA, 3F og HK er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

For at sikre udbredelse af relevant information og vejledning omkring muligheder og de økonomiske vilkår ifm. uddannelse og kompetenceudvikling, har parterne etableret Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling understøtter de lokale parter, herunder ledere og medarbejdere, i at planlægge og gennemføre relevante uddannelsesindsatser. Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling inddrager desuden andre relevante aktører, herunder de lokale faglige organisationer og uddannelsesudbydere. Læs mere eller rekvirer et oplæg fra Den opsøgende indsats for uddannelse og kompetenceudvikling her: Den opsøgende indsats for kommunal uddannelse og kompetenceudvikling.

København, den 9. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Tanja Nielsen

Nicholai Ejdum Kjølberg

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.26]**1. april 2026 – 31. marts 2029**[O.26]** 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.26]**31. marts 2029**[O.26]**. Tilbud fremsat i aftaleperioden er bindende.

København, den 9. november 2026

For
KL
Michael Ziegler
Lise Bach Jepsen

For
FOA
Tanja Nielsen
Nicholai Ejdum Kjølberg

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 9. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Tanja Nielsen

Nicholai Ejdum Kjølberg

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 9. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Tanja Nielsen

Nicholai Ejdum Kjølberg

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 løntrin 20 + 3.225 kr. (31/3 2000-niveau).
Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

§ 3. Kvalifikationsløn

Stk. 1

1. Pædagogiske assistenter, som har 3 års erfaring som pædagogisk assistent, jf. § 1, indplaceres på løntrin 22 + 4.635 kr. (31/3 2000-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 3 år

2. Pædagogiske assistenter, som har 6 års erfaring som pædagogisk assistent, jf. § 1, indplaceres på løntrin 25 + 4.635 kr. (31/3 2000-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 6 år

3. **[O.26]**(Pr. 1. april 2027): Pædagogiske assistenter, som har 8 års erfaring som pædagogisk assistent, jf. § 1, indplaceres på løntrin 26 + 4.635 kr. (31/3 2000-niveau).

   Lønseddeltekst: Erfaringstillæg 8 år**[O.26]**

Stk. 2

[O.26]Indførelse af nyt erfaringstillæg efter 8 år pr. 1. april 2027 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.26]**

§ 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 § 12, stk. 2, § 20, kapitel 4, Protokollat 1, 4, og 6 og 8.

København, den 9. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Tanja Nielsen

Nicholai Ejdum Kjølberg

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

§ 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 13 **[O.26]**(Pr. 1. april 2027): løntrin 13 + 1.625 kr. årligt (31/3 2000-niveau).**[O.26]** Der kan ud fra en konkret individuel vurdering af personlige erfaringer, viden om sygdomme og øvrige kvalifikationer ske indplacering på 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.

København, den 9. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Lise Bach Jepsen

For

FOA

Tanja Nielsen

Nicholai Ejdum Kjølberg

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. februar 1978 for uddannelse af sygehjælpere, afsnit VI, eller
   - har modtaget bevis som "sygehjælper ved plejehjem".

5. *Beskæftigelsesvejledere*

   Herved forstås personer, der

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

6. *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. *Udenlandske uddannelser*

I de tilfælde, hvor der er opnået autorisation efter lovbekendtgørelse nr. 1008 af 29. august 2024 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.

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

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter elever?
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	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	Trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja
35	**[O.26]**Fritvalgsordning (05.17)**[O.26]**	Ja	Ja	Ja

Bilag D – 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.