

**Fællesoverenskomst**

**For medarbejder i**

**Aids- Fondet**

**2016**

## Indhold

Kapitel 1	Overenskomstens område .....	5
§ 1.	Overenskomstens område.....	5
§ 2.	Ansættelse .....	5
Kapitel 2	Løn, anciennitet og pension.....	5
§ 3.	Løn m.v. ....	5
§ 4.	Lønanciennitet .....	5
§ 5.	Lønudbetaling, lønberegning m.v. ....	6
§ 6.	Pension.....	6
§ 7.	Timelønnede.....	6
Kapitel 3	Arbejdstid.....	6
§ 8.	Arbejdstid.....	6
§ 9.	Over- og merarbejde .....	7
Kapitel 4	Fravær.....	7
§ 10.	Ferie og feriefridage .....	7
§ 11.	Sygdom .....	8
§ 12.	Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage, samt tjenestefrihed af familiemæssige årsager .....	8
§ 13.	Kompetenceudvikling .....	9
§ 14.	Efter- og videreuddannelse.....	9
Kapitel 6	Øvrige bestemmelser.....	9
§ 15.	Opsigelse og bortvisning.....	9
§ 16.	Vikarer .....	10
§ 17.	Tjenestefrihed.....	10
§ 18.	Tjenesterejser, befordringsgodtgørelse, diæter, time- og dagpenge.....	10
§ 19.	Tavshedspligt.....	10
§ 20.	Øvrige vilkår .....	10
Kapitel 7	Tillidsrepræsentanter og samarbejde.....	10
§ 21.	Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg.....	10
§ 23.	Hovedaftale .....	11
§ 24.	Ikrafttræden og opsigelse.....	11
	Klausul for nuværende medarbejdere.....	13
Protokollat 1	Organisationsaftale for sygeplejersker m.fl.....	15
§ 1.	Dækningsområde .....	15
§ 2.	Løn.....	15
§ 3.	Pension.....	16
§ 4.	Supervision, efter- og videreuddannelse .....	16

§ 5. Arbejdstid .....	16
Bilag 1    Ernæringsassistentelever og voksenlærlinge.....	18
§ 1 .....	18
§ 2. Voksenelever .....	18
§ 3. Arbejdsbeklædning .....	18
§ 4. Arbejdstid .....	18
Protokollat 2.....	19
§ 1 - Område .....	19
§ 2 – Løn .....	19
§ 3 – Pension .....	19
§ 4 – Arbejdstid .....	19
§ 5 – Overarbejde .....	20
§ 7 – Frihed.....	20
§ 8 – Fratrædelsesgodtgørelse.....	21
§ 9 – Uddannelsesfond .....	21
Cirkulære om .....	22
Hovedaftale mellem Finansministeriet og.....	22
Lærernes Centralorganisation og.....	22
CO10 - Centralorganisationen af 2010.....	22
(LC/CO10-hovedaftalen) .....	22
2011.....	22
Hovedaftalens område.....	22
§ 1. Samarbejde og organisationsfrihed .....	22
§ 2. Ledelsesretten.....	22
§ 3. Overenskomstindgåelse og -opsigelse .....	23
§ 4. Fredspligt .....	24
§ 5. Arbejdsstandsning .....	24
§ 6. ....	25
§ 7. Mægling og voldgift .....	25
§ 8. Aftalebrud.....	26
§ 9. Optagelse og udmeldelse.....	26
§ 10. Ikrafttrædelse og opsigelse.....	27
PAV - Kapitel 6. Tillidsrepræsentanter.....	28
6.1. Indledning .....	28
6.1.1. Regelgrundlag.....	28
6.2. Aftalens dækningsområde .....	28
6.2.1. Særligt om tjenestemænd mv. ....	28
6.2.2. Overenskomster uden for CFU's forhandlingsområde.....	28
6.3. Valg af tillidsrepræsentant mv. ....	28
6.3.1. Betingelser .....	28
6.3.2. Valgbarhed .....	30
6.3.3. Valgret .....	30

6.3.2. Valgbarhed .....	30
6.3.3. Valgret .....	30
6.3.4. Anmeldelse og indsigelsesret.....	30
6.4. Opgaver .....	31
6.4.1. Tillidsrepræsentanten .....	31
6.4.2. Fællestillidsrepræsentanten .....	31
6.4.3. Suppleanten.....	32
6.5. Ansættelsesvilkår .....	32
6.5.1. Tidsforbrug .....	32
6.5.2. Varetagelse af hvervet uden for tjenestestedet.....	32
6.5.3. Fælleslokale .....	32
6.5.4. Løn under varetagelse af hvervet .....	32
6.5.5. Tjenestefrihed til faglige formål.....	33
6.5.6. Kompetenceudvikling .....	33
6.5.7. Arbejdsskadeforsikring .....	33
6.6. Afskedigelsesbeskyttelse.....	33
6.6.1. Generelt.....	33
6.6.2. Overenskomstansatte .....	34
6.6.3. Tjenestemænd .....	36
6.6.4. Tjenestemandslignende ansatte .....	37
6.7. Hvervets ophør.....	37
6.7.1. Ophørsgrunde .....	37
6.8. Vilkår efter hvervets ophør.....	38
6.9. Bilags- og henvisningsoversigt .....	38
Henvisninger .....	38

## Kapitel 1 Overenskomstens område

### § 1. Overenskomstens område

Nærværende fællesoverenskomst omfatter alle medarbejdere, hvor de forhandlingsberettigede organisationer har tiltrådt overenskomsten.

Fællesoverenskomsten udgør sammen med organisationsaftalerne det samlede grundlag.

Stk. 2. Medarbejdere på særlige vilkår, f.eks. på flexvilkår, skånejob m.v. er omfattet af overenskomsten.

### § 2. Ansættelse

Ved annoncering skal oplyses, at der er indgået overenskomst.

## Kapitel 2 Løn, anciennitet og pension

### § 3. Løn m.v.

De ansattes lønninger og eventuelle tillæg fremgår af hver enkelt organisationsaftale.

#### Deltidsbeskæftigede

- a. Nedsat arbejdstid kan bevilges under forudsætning af, at det er foreneligt med arbejdets tarv. I så fald reduceres lønnen tilsvarende.
- b. Deltidsbeskæftigede aflønnes med månedslønnen beregnet forholdsmæssigt af den for den tilsvarende heltidsbeskæftigede gældende månedsløn, idet der som omregningsats anvendes følgende formel:

Antal timer x månedsløn

37

- c. Deltidsbeskæftigede kan ikke ansættes på et timetal, der er mindre end det tal, der berettiger til medlemskab af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse, samt berettiger til at være omfattet af Funktionærloven, p.t. 8 timer pr. uge.
- d. Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde arbejdstidens længde og placering. Ændring heraf kan kun ske med Funktionærlovens varsel.

#### Beregning af løn for brudte måneder

- a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratreden i månedens løn, beregnes lønnen som 1/25 af månedslønnen for hver dag pågældende er i arbejde.
- b. Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden.

Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der 1/25 af månedslønnen for hver feriedag/fridag.

### § 4. Lønanciennitet

Lønancienniteten regnes fra den 1. i måneden og altid i hele måneder.

*Stk. 2.* Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsættes lønancienniteten på baggrund af det tidsrum medarbejderen har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen.

*Stk. 3.* Aids-Fondet kan forhøje lønancienniteten, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan regnes efter stk. 2. Det forudsættes, at en konkret vurdering af medarbejderens tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer m.v. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

*Stk. 4.* Der optjenes fuld lønanciennitet ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 8 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

## **§ 5. Lønudbetaling, lønberegning m.v.**

Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag sker månedsvis bagud.

Lønberegning: timelønnen udgør grundløn, tillæg og pension opgjort pr. måned: 160,33.

## **§ 6. Pension**

Med mindre andet fremgår af det organisationsspecifikke protokollat udgør pensionen 18 % af den samlede løn jf. §§ 3 og 8. Pensionen indbetales i henhold til det pensionselskab, der er nævnt i det organisationsspecifikke protokollat. Pensionsordningen kan ikke genkøbes.

Timelønnede er omfattet af pensionsordningen.

*Stk. 2.* Aids-Fondet indbetaler det samlede pensionsbidrag, hvoraf 1/3 anses for at være den ansattes eget bidrag. Der sker intet fradrag i den ansattes løn. Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger herom.

*Stk. 3.* Der indbetales ATP efter A-sats.

## **§ 7. Timelønnede**

Ansættelse på timelønsvilkår kan ske når ansættelsen er af midlertidig, og maksimalt af en måneds varighed.

Timelønnede er omfattet af overenskomsten.

*Stk. 2.* Timelønnen beregnes i henhold til § 5. Timelønnede har ret til lønudbetaling hver 14. dag.

# **Kapitel 3 Arbejdstid**

## **§ 8. Arbejdstid**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat er 37 timer, der fordeles på ugens første fem hverdage. Den årlige normtid for en fuldtidsstilling er 1924 timer.

Arbejdstidens placering tilrettelægges efter lokal aftale, og kan når opgaverne tilsiger det placeres i weekender og på sønehelligdage.

Der kan indgås lokalafale om flextid. Aftalen skal tage stilling til flexsaldoen i tilfælde af at ansættelsen ophører.

Medarbejdere tilrettelægger deres arbejdstid, inden for rammerne af den aftalte arbejdstid, den lokale aftale om arbejdstidens placering og evt. aftale om flekstitid.

*Stk. 2.* Under forudsætning af, at den daglige arbejdstid er over 4 timer, inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig betalt spisepause.

*Stk. 3.* Når der forekommer en søgnehelligdag har medarbejderen krav på en ekstra fridag. Fridagen placeres som udgangspunkt på søgnehelligdagen. Ved arbejde på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på erstatningsfrihed efter reglerne om overarbejde, jf. § 10.

*Stk. 4.* EU direktiv af 23. november 1993 om tilrettelæggelse af arbejdstiden implementeres i sin helhed.

## **§ 9. Over- og merarbejde**

Over- og merarbejde forekommer ved ekstraordinære opgaver og/eller akutte opgaver, der ikke kan løses inden for den aftalte arbejdstid jf. § 8.

Overarbejde er pålagt tjeneste i forlængelse af den daglige arbejdstid og/eller tjeneste ud over den fuldtidsansattes ansættelsesbrøk. Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Overarbejde honoreres i forholdet 1:1,5.

Merarbejde er tjeneste, der ikke er overarbejde, jf. stk. 1, og som ligger ud over medarbejderens ansættelsesbrøk. Merarbejde honoreres i forhold til 1:1.

*Stk. 2.* Over- og merarbejde godtgøres med frihed eller betaling efter aftale med den ansatte.

Såfremt der ikke indgås aftale om afspadsering, afvikles optjente timer så vidt muligt i den efterfølgende måned. Saldoen for den enkelte medarbejders merarbejde må pr. 1. december i det gældende år maksimalt være svarende til den aftalte arbejdstid.

## **Kapitel 4 Fravær**

### **§ 10. Ferie, feriefridage og særlige fridage**

*Stk. 1.* Ferieloven er gældende og kan ikke fraviges ved aftale mellem medarbejderen og AIDS-Fondet.

Feriegodtgørelsen udgør 12,5 %, og ferietillægget udgør 1,5 % og beregnes i øvrigt efter ferielovens regler.

*Stk. 2.* Dertil gives hvert år pr. 1. januar 8 feriefridage. Feriefridagene kan ikke varsle afholdt i en opsigelsesperiode med mindre de er planlagt forud for opsigelsen.

Feriefridagene gives efter 9 måneders ansættelse, og skal afholdes inden kalenderårets udløb. Foreligger en feriehindring, jf. ferieloven/feriebekendtgørelsen, overføres feriefridagene til det følgende kalenderår

Ved fratrædelse udbetales ikke afholdte feriefridage med sædvanlig timeløn.

*Stk. 3.* Den 1. maj, Grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, mandag, tirsdag og onsdag i påskeugen mellem Palmesøndag og Skærtorsdage er betalte fridage.

## **§ 11. Sygdom**

Under sygdom er medarbejderen berettigede til fuld sædvanlig løn.

*Stk. 2.* Der ydes tjenestefrihed med løn til læge-, tandlægebesøg og lign. i arbejdstiden. Tjenestefriheden gælder ved egen og børn under 18 års lægebesøg.

## **§ 12. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage, samt tjenestefrihed af familiemæssige årsager**

*Stk. 1.* I forbindelse med graviditet ydes der tjenestefrihed med fuld sædvanlig løn til de nødvendige undersøgelser hos læge og/eller jordemoder.

*Stk. 2.* I øvrigt følges de til enhver tid gældende regler i den statslige overenskomst (cirkulære om Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage) i forbindelse med barsel, adoption og omsorgsdage. Cirkulæret er vedlagt.

*Stk. 3.* Medarbejdere er berettigede til frihed med fuld sædvanlig løn i op til 2 dage ved barns sygdom. Der er ikke krav om, at de to fraværsdage er sammenfaldende med barnets 1. og 2. sygedag.

*Stk. 4.* Ansatte, som er forældre til børn under 15 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

*Stk. 5.* Retten til tjenestefrihed efter stk. 3 kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

*Stk. 6.* Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter lovgivningen er opfyldt, og AIDS-Fondet modtager dagpengene.

*Stk. 8.* Der ydes tjenestefrihed med sædvanlig løn, når den ansatte er bevilget plejevederlag for at passe en nærtstående, som ønsker at dø i eget hjem, AIDS-Fondet er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

### *Bemærkning*

*Gældende lovtekster er vedlagt som bilag A*

## **Kapitel 5 Uddannelser**



### § 13. Kompetenceudvikling

Kompetencer er ikke statistiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at medarbejderens kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse, som understøtter, supplerer og udbygger medarbejdernes kompetencer både i relation til det aktuelle arbejde, men også i relation til et fremtidigt arbejdsliv.

### § 14. Efter- og videreuddannelse

- a. Medarbejderne deltager løbende i efteruddannelse der kan styrke såvel de faglige som de personlige kvalifikationer. Efteruddannelsen tilrettelægges gennem systematisk uddannelsesplanlægning, hvori indgår en årlig medarbejderudviklingssamtale med den enkelte medarbejder. Efter uddannelsen kan også være supervision.
- b. Ved deltagelse i kursusaktiviteter efter arbejdstids ophør, i weekender samt på arbejdsfrie dage, honoreres med timer i forholdet 1:1. Arbejdsgiveren betaler kursusafgift samt eventuel transport opholdsudgifter i forlængelse af uddannelsen. En kursusdag er en arbejdsdag i henhold til normeret arbejdstid på 7,4 time.
- c. Der er mulighed for at forhandle afspadsering ved aftalt uddannelse uden for almindelig arbejdstid, hvor der er en betydelig mængde lektielæsning.

## Kapitel 6 Øvrige bestemmelser

### § 15. Opsigelse og bortvisning

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes i henhold til Funktionærlovens bestemmelser. AIDS-Fondet orienterer den faglige organisation om opsigelsen.

*Stk. 2.* Såfremt medarbejderen eller den faglige organisation ønsker forhandling om spørgsmålet, skal anmodning herom fremsættes senest 4 uger efter orienteringen om opsigelsen.

*Stk. 3.* Skønner den faglige organisation, at afskedigelsen af en efter nærværende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan den faglige organisation indbringe sagen om afskedigelse til afgørelse ved de almindelige domstole.

*Stk. 3.* Ved bortvisning skal den relevante faglige organisation straks underrettes, under hensyntagen til eventuelle fortrolige oplysninger. Såfremt medarbejderen eller den faglige organisation ønsker forhandling om spørgsmålet, skal anmodning herom fremsættes senest 3 dage efter modtagelsen af nævnte underretning og forhandlingen afholdes uden ugrundet ophold. Såfremt bortvisningen opretholdes og den faglige organisation eller den bortviste ønsker dette prøvet, skal det ske ved de almindelige domstole.

## § 16. Vikarer

Ved længerevarende sygdom, barsel, uddannelse, orlov og andet fravær tilstræbes det, at der ansættes en vikar, som ansættes og aflønnes efter nærværende overenskomst.

## § 17. Tjenestefrihed

- a. Efter ansøgning kan der ydes orlov indtil 12 måneder ad gangen, såfremt dette kan forenes med virksomhedens behov.
- b. Medarbejderen har ret til fornøden frihed uden løn til varetagelse af politiske og faglige tillidshverv uden for Aids-fondet.

## § 18. Tjenesterejser, befordringsgodtgørelse, diæter, time- og dagpenge

Stk. 1. På tjenesterejser opgøres arbejdstiden på grundlag af den tid der faktisk bruges på arbejdsopgaver dog således, at den mindst udgør den normale daglige arbejdstid for den pågældende. Rejsetiden indgår i opgørelsen af arbejdstiden.

Stk. 2. På tjenesterejser og ved udstationering tilkommer der medarbejderen befordringsgodtgørelse og diæter efter samme regler, der gælder for virksomhedens øvrige ansatte, dog minimum en betaling efter samme retningslinjer, som gælder for statsligt ansatte.

## § 19. Tavshedspligt

Medarbejderne skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som vedkommende i sin stilling medfører bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse i følge sagens natur er påkrævet. Tavshedspligten bortfalder ikke ved udtræden af tjenesten.

## § 20. Øvrige vilkår

Hvor intet andet er aftalt, gælder de til enhver tid gældende statslige aftaler samt Funktionærlovens bestemmelser.

## Kapitel 7 Tillidsrepræsentanter og samarbejde

### § 21. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg

Aftalen for tillidsrepræsentanter i staten er gældende.

### § 22. Arbejdsmiljø

- a. Arbejdsgiveren forpligtes til ved bemanningen af arbejdsstedet at tilgodese hensynet til et godt arbejdsmiljø – såvel fysisk som psykisk, og det skal sikres, at bemanningen er således, at arbejdsbyrden for den enkelte medarbejder ikke er større end fuldt forsvarligt, således at stressprægede arbejdsforhold undgås.
- b. Med henblik på at få rettet eventuelle forkerte arbejdsstillinger m.v. ydes der vederlagsfrit besøg af autoriseret ergoterapeut i arbejdstiden efter nærmere aftale i sikkerhedsudvalg/sikkerhedsgruppen (nu Arbejdsmiljøudvalget/arbejdsmiljøgruppen) eller med arbejdsgiveren.
- c. I forbindelse med omstillingsprocesser og overgang til ny teknik, sikres medarbejderne den fornødne uddannelse som skal være produktrettet, fagligt udviklende og sikre medarbejdernes fortsatte personlige udvikling.

- d. Arbejde ved skærmterminal skal tilrettelægges således at det daglige arbejde ved denne regelmæssigt afbrydes af andet arbejde, der reducerer belastningen ved skærmarbejdet.

### § 23. Hovedaftale


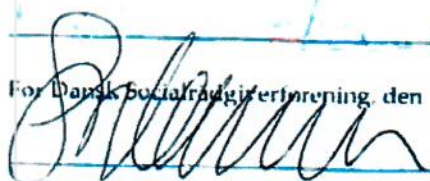




Med de nødvendige tilpasninger gælder hovedaftalen af 8. september 2011 indgået mellem Finansministeriet og CO 10 er gældende.

Dog er HK og SL ansatte omfattet af den til enhver tid gældende hovedaftale mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (nu Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område) med de nødvendige tilpasninger for de enkelte organisationer.

### § 24. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. januar 2017 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2018.


Stk. 2. Selvom overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller strejke, henholdsvis lock-out er iværksat.

For Aids-Fondet, den	 25/4	2016
For Dansk Sygeplejerske Råd, den	1/1	2016
For Dansk Socialrådgiverforening, den	 25/4	2016
For HK, den	 25/4	2016
For Kost- og Ernæringsforbundet, den	 25/4	2016
For Danske Fysioterapeuter, den	 25/4	2016
For Danske Psykomotoriske Terapeuter, den	 26/4	2016

For Socialpædagogisk landsforbund, den

28. 4

2016

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.

Bilag 1 eller indgå i forhandlingsreferat

Klausul for nuværende medarbejder

### **Klausul for nuværende medarbejdere**

Parterne er enige om, at der ikke kan ske forringelser for nuværende medarbejdere, som følge af overenskomstens indgåelse. Indgås aftaler med medarbejdere, der indebærer forringelser i de rettigheder, som medarbejderne måtte have opnået ret til forud for overenskomstens indgåelse, har medarbejderen ret til at få sådanne rettigheder konverteret til løn eller anden ikke-forringende aftale. En ændring af de rettigheder, som medarbejderne måtte have opnået forud for overenskomstens indgåelse, skal godkendes af de forhandlingsberettigede organisationer.

## Bilag x om orlovsordninger i Aids-Fondet OK 2016

LBK nr 571 af 29/04/2015 Gældende  
(Barselsloven)

### *Ret til dagpenge ved pasning af alvorligt syge børn*

**§ 26.** Forældre med alvorligt syge børn under 18 år har ret til dagpenge fra Udbetaling Danmark, hvis de i forbindelse med barnets sygdom helt eller delvis opgiver lønarbejde eller personligt arbejde i selvstændig virksomhed.

*Stk. 2.* Det er en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

*Stk. 3.* Kravet i stk. 2 om en sygeperiode på 12 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsophold for børn af enlige forsørgere, der har ret til ordinært børnetilskud efter § 2, nr. 1 eller 2, i lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag.

*Stk. 4.* Udbetaling Danmark kan i særlige tilfælde beslutte, at der til barnets forældre kan ydes et højere dagpengebeløb end fastsat i § 35, stk. 1.

*Stk. 5.* Der kan højst ydes dagpenge i medfør af stk. 1 i 52 uger inden for de forudgående 18 kalendermåneder.

*Stk. 6.* Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om betingelserne for udbetaling af dagpenge til forældre med alvorligt syge børn under 18 år, herunder regler om, hvorledes dagpengene fordeles mellem barnets forældre.

---

LBK nr 1284 af 17/11/2015 Gældende  
(Serviceloven)

## Kapitel 23

### *Pasning af døende*

**§ 119.** Personer, som passer en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, er efter ansøgning berettiget til plejevederlag som nævnt i § 120. Det er en betingelse for at yde plejevederlag, at hospitalsbehandling efter en lægelig vurdering må anses for udsigtsløs, og at den syges tilstand ikke i øvrigt nødvendiggør indlæggelse eller forbliven på sygehus eller ophold i plejehjem, plejebolig el.lign. Det er endvidere en betingelse, at den syge er indforstået med etableringen af plejeforholdet.

*Stk. 2.* En arbejdsgiver, der yder løn til en ansat under dennes fravær fra arbejdet i forbindelse med pasning af en nærtstående efter stk. 1, således at den ansatte ikke har en tabt arbejdsindtægt, er berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag efter § 120, stk. 1.

**§ 120.** Plejevederlag efter § 119 udgør 1,5 gange det dagpengebeløb, som modtageren i tilfælde af egen sygdom ville have ret til efter lov om sygedagpenge, jf. dog stk. 2. Selvstændigt erhvervsdrivende, der ikke er tilmeldt den frivillige forsikring, eller som i henhold til den frivillige forsikring har ret til dagpenge fra tredje fraværsdag, kan få udbetalt plejevederlag fra første fraværsdag. Plejevederlaget kan ikke overstige den hidtidige indtægt, jf. § 47 i lov om sygedagpenge.

*Stk. 2.* Personer, som ikke er berettiget til plejevederlag efter stk. 1, får udbetalt 11.609 kr. månedligt i plejevederlag. Personer, som er berettiget til plejevederlag efter stk. 1, kan vælge i stedet at få udbetalt et plejevederlag som anført i 1. pkt. Plejevederlaget kan i dette tilfælde, jf. 1. og 2. pkt., ikke udbetales sammen med en anden offentlig forsørgelsesydelse. Hvis flere personer deles om plejeopgaven, nedsættes beløbet svarende til den pågældendes forholdsmæssige andel af plejeopgaven.

*Stk. 3.* Hvis flere personer deles om plejeopgaven, kan det samlede plejevederlag ikke overstige 1,5 gange det maksimale sygedagpengebeløb efter § 50, stk. 1, i lov om sygedagpenge.

*Stk. 4.* I ganske særlige tilfælde kan kommunalbestyrelsen beslutte at yde plejevederlag med et højere beløb end anført i stk. 1-3.

**§ 121.** Retten til plejevederlag ophører ved plejeforholdets afslutning. Ved den plejekrævendes død bevares retten til plejevederlag i indtil 14 dage efter dødsfaldet. Den plejekrævendes indlæggelse af kortere varighed på sygehus eller lignende medfører ikke i sig selv bortfald af plejevederlag.

*Stk. 2.* Kommunalbestyrelsen kan undtagelsesvis træffe afgørelse om ophør af retten til plejevederlag, hvis pleje i hjemmet ikke fortsat kan anses for hensigtsmæssig.

# Protokollat 1      Organisationsaftale for sygeplejersker m.fl.

## § 1. Dækningsområde

*Stk. 1.* Organisationsaftale for sygeplejersker, socialrådgivere, professionsbachelorere i ernæring og sundhed, kliniske diætister, økonomaer, ernæringsassistenter, ernæringshjælpere og ernæringsteknologer, køkkenledere, fysioterapeuter, psykomotoriske terapeuter og socialpædagoger.

Såfremt der ansættes ernæringsassistentelever og/eller voksenlærlinge finder bilag 1 til dette protokollat anvendelse.

### *Bemærkning til stk. 1:*

*Overenskomstens dækningsområde også gælder i tilfælde, hvor den ansatte har tilegnet sig andre uddannelsesmæssige kvalifikationer som eksempelvis en overbygningsuddannelse på kandidatniveau, og hvor det er faget, der har betydning for vedkommendes beskæftigelse. Det er således faget og funktionen, der sammen er afgørende for ansættelsesgrundlaget.*

*Stk. 2.* Overenskomsten omfatter endvidere medarbejdere, der har taget en af de nedennævnte overbygningsuddannelser, hvor det adgangsgivende grundlag er en af de professionsbacheloruddannelser, som overenskomsten dækker, hvor det er faget, der har betydning for den ansattes beskæftigelse, og hvor stillingen forudsætter akademisk uddannelse:

- Cand. Scient. Tech i integrerede fødevarerstudier
- Cand. Scient. i klinisk ernæring
- Cand. Scient. San.
- Cand. Scient. Fys.
- Cand. Cur.
- Cand. San.
- Cand. Scient. Med.
- Kandidatuddannelse i klinisk videnskab og teknologi

Såfremt der ansættes en person med uddannelse jf. stk. 1 og overbygningsuddannelse som cand. Soc., optager pågældende forhandlingsberettigede organisationer og Akademikerne forhandling med henblik på afklaring af overenskomstmæssig dækning.

Listen er ikke udtømmende, og vil blive opdateret i takt med udviklingen af nye, relevante kandidatuddannelser, og efter grænsedragning mellem de relevante organisationer.

## § 2. Løn

*Stk. 1.* Medarbejdere indplaceres i den statslige lønramme, stedtillægssats VI:

Sygeplejersker, socialrådgivere, socialpædagoger, professionsbachelorere i ernæring og sundhed, kliniske diætister, økonomaer, og ernæringsteknologer, fysioterapeuter og psykomotoriske terapeuter indplaceres på løntrin 35, 37, 40, 42 og 44.

Ernæringshjælper indplaceres på trin 20-22. Ernæringsassistenter indplaceres på trin 23, 24 og 25

Køkkenledere indplaceres på trin 24, 25 og 26

Alle løntrin er 2-årige.

Kandidater indplaceres på løntrin 37, 39, 42, 44 og 46.

Stk. 2.

- a) Psykosociale/personlige rådgivere oppebærer et pensionsgivende tillæg på 28.600 kr. (Statens grundbeløb pr. 1.04.2012). Pr. 1. april 2016 udgør tillægget 29.454,63 kr. p.a. Tillægget ydes som kompensation for ulemper og arbejde i forskudt tid, samt de særlige faglige krav rådgivningsarbejdet forudsætter.
- b) Medarbejdere oppebærer et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 12.713 kr. (Statens grundbeløb pr. 1.04.2012), såfremt de har årskursus, diplomuddannelse og/eller en godkendt psykoterapeutisk uddannelse. Pr. 1. april 2016 udgør tillægget 13.092,89 kr. p.a.
- c) Medarbejdere oppebærer et tidsreguleret, pensionsgivende praktiktillæg på 20.446 kr. (Statens grundbeløb pr. 1.04.2014) som følger den enkelte medarbejder og praktikkens varighed. Pr. 1. april 2016 udgør tillægget 21.056,97 kr. p.a.
- d) Der kan mellem en ansat og Aids-Fondet aftales pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg
- e) Til medarbejdere med tillidshverv (TR, AMiR) kan ydes et pensionsgivende funktionstillæg. Tillæggets størrelse forhandles mellem medarbejderrepræsentanten og Aids-Fondet.

Stk. 3. Ved ansættelse i en stilling, der arbejdsmæssigt, administrativt, kvalifikationsmæssigt eller i anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for ovenstående lønninger, træffes der speciel aftale om et andet grundlønsforløb, tillæg til lønnen og evt. andre vilkår.

Stk. 4. I tilfælde af, at der sker (væsentlige) ændringer i den ansattes stilling, kan der, jævnfør stk. 4, indgås aftale om ændret grundlønsforløb, ydelse af tillæg eller forhøjelse af bestående tillæg.

Stk. 5. Løn, pension og tillæg reguleres efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

### **§ 3. Pension**

For psykomotoriske terapeuter indbetales pensionsbidrag til PFA, øvrige faggrupper indbetales pensionsbidrag til den respektive pensionskasse i PKA, der kan undtagelsesvis aftales anden pensionsordning med den pågældende organisation.

### **§ 4. Supervision, efter- og videreuddannelse**

Stk. 1. Psykosociale/personlige rådgivere er berettigede til minimum 1 times supervision pr. måned efter eget valg, som dog skal godkendes af Aids-Fondet.

### **§ 5. Arbejdstid**

Følgende bestemmelser supplerer overenskomstens kapitel 3



Stk. 1. For medarbejder, hvor der påregnes aften- og weekendarbejde til 22.30 max. 2 gange ugentligt (max. 8 gange mdl.). Arbejdstimerne indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. For ulemperne ved aften- og weekendarbejde ydes 1 uges ekstra frihed med løn.

For Aids-Fondet, den 1. 25 14 2016

For Dansk Sygeplejerske Råd, den 25 14 2016

For Dansk Socialrådgiverforening, den 27/11 2016

For Kost & Ernæring, den 25 14 2016

Lone R. Pedersen

For Danske Fysioterapeuter, den 25 14 2016

For Danske Psykomotoriske Terapeuter, den 26 14 2016

For Socialpædagogisk landsforbund, den 28 14 2016

## Bilag 1 Ernæringsassistentelever og voksenlærlinge

### § 1

For ernæringsassistentelever på 17 år og derover er lønnen følgende pr. år i (pr. 1. april 2015)

1. uddannelsesår: 130.166,38 kr.
2. uddannelsesår: 134.186,86 kr.
3. uddannelsesår: 136.594,35 kr.

Voksenelever: 225.648,51 kr.

*Stk. 2.* Ernæringsassistentelever forudsættes ansat efter de til enhver tid gældende uddannelsesbekendtgørelser. På nuværende tidspunkt efter bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 1010 af 22. september 2014 med relevante ændringsbekendtgørelser, og bekendtgørelse nr. 230 af 8. marts 2016 om erhvervsuddannelsen til ernæringsassistent.

### § 2. Voksenelever

Lønnen for voksnelever, der ved ansættelsen er fyldt 25 år, er på: ~~224.636,37 kr. (pr. 1. april 2014)~~ 225.648,51 kr. (pr. 1. april 2015).

### § 3. Arbejdsbeklædning

Der stilles fri arbejdsbeklædning og skrid-hæmmende fodtøj til rådighed, såfremt eleven skal arbejde i køkkenproduktionen.

### § 4. Arbejdstid

Det skal tilstræbes, at ernæringsassistentelever og voksnelevers arbejdstid kun placeres inden for den normale daglige arbejdstid mellem kl. 8.00 og 17.00. Placeres arbejdstiden undtagelsesvis som aftenarbejde/og eller weekendarbejde ydes der tillæg i form af 25 % af nettotimelønnen (beregnet ud fra en månedlig timenorm på 160,33 timer). Med aftenarbejde menes arbejde udført fra kl. 17.

## Protokollat 2

### Organisationsaftale om løn- og øvrige særlige vilkår for HK personale

#### § 1 - Område

Løn- og øvrige særlige vilkår for personer, der er beskæftiget med service-, handels-, salgs-, regnskabs- og kontorarbejde af administrativ karakter, ansat i AIDS Fonden på samtlige kontorer/afdelinger i Danmark.

#### § 2 – Løn

Aflønning sker i henhold til aftale mellem Finansministeriet og HK/STAT, stedtillæg VI. Aflønningen er aftalt som bruttoløn (Lønskalaen plus pensionstillæg).

Skalatrिन gældende i overenskomsten er 27 - 29 - 31 - 33 og 35. Alle skalatrिन er 2-årige.

Der kan herudover ydes tillæg af lokallønspulje.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningerne, kan hver part begære forhandling under medvirken af hver parts organisation. Lønnen betales bagud, og er til disposition den sidste hverdag i måneden.

#### Beregning af løn for brudte måneder

- a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løn, beregnes lønnen som  $1/25$  af månedslønnen for hver dag pågældende er i arbejde.
- b. Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden.
- c. Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der  $1/25$  af månedslønnen for hver feriedag/fridag.

#### § 3 – Pension

For nyansatte oprettes en arbejdsmarkedspension i Pension for Funktionærer (tidl. Fagpension), hvortil arbejdsgiveren betaler 10% af bruttolønnen og medarbejderen betaler 5% af bruttolønnen. Pr. 1. januar 2004 ændres pensionsbidraget fra arbejdsgiver til 12% og medarbejderens betaler 6% af bruttolønnen. Pr. 1.4.2013 forhøjes arbejdsgiverens pensionsbidrag til 12,5% og pr. 1.4.2014 til 13%. Forinden pensionsbidraget beregnes, forhøjes medarbejderens pensionsgivende løn til 100/96 af det skalatrिन medarbejderen er placeret på.

#### § 4 – Arbejdstid

- a. Den normale ugentlige arbejdstid udgør op til 37 timer, og lægges på ugens 5 første dage i tiden mellem kl. 08.00 og 16.00. Der kan undtagelsesvis aftales arbejdstidsplanlægning i tidsrummet mellem kl. 08.00 og 18.00 samt 1 weekend om året, hvor betaling er time for time. Honorering for ekstraweekender kan aftales fra gang til gang. Der kan lokalt aftales flextidsordninger.
- b. 1. maj, Grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, mandag, tirsdag og onsdag i påskeugen mellem Palmesøndag og Skærtorsdage er betalte fridage. Endvidere råder den enkelte medarbejder over 9 betalte fridage til afholdelse i perioden 1. maj – 31. juli og 7. december – 31.1. efter aftale mellem den enkelte medarbejder og sekretariatschefen.

## § 5 – Overarbejde

- a. Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv. Overarbejde kan kun ske efter aftale med sekretariatschefen.
- b. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før af sekretariatschefen.
- c. Overtid skal primært afspadsreses, således at arbejde for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør afspadsreses i forholdet 1:1½ og derefter samt for alt overarbejde på lørdage, søn- og helligdage afspadsreses i forholdet 1:2 for hver overarbejdstime.
- d. Såfremt afspadsring ikke har været muligt inden for et tidsrum på 2 måneder efter overarbejdets udførelse, udbetales timeløn i forholdet 1:1½ for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter, samt for alt overarbejde på lørdage, søn- og helligdage, betales timeløn i forholdet 1:2 for hver overarbejdstime.
- e. Der kan maksimalt være opsamlet plus/minus en uge til afspadsring i forhold til den enkelte ansattes normerede arbejdstid. Kan efter aftale med sekretariatschefen planlægges afspadsret i forbindelse med ferie.
- f. Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse. Der regnes med halve timer.
- g. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

Interesstimer i forbindelse med seminarer, temaaftener m.v. til hvilke der ikke er beordret deltagelse afspadsreses i forholdet 1:1.

## § 6 – Ferie

- a. Ferieloven er gældende. Ud over løn i ferietiden udbetales 1,5% ferietillæg af alle optjente lønandele af den i optjeningsåret oppebårne løn. Dette tillæg udbetales sammen med lønnen for maj måned.
- b. Ansatte der hr været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder har ret til 5 feriefridage pr. ferie år. Der udbetales fuld normal løn under afholdelse af feriefridagene.
- c. Feriefridagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Medarbejderens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.
- d. Er feriefridagene ikke afholdt inden ferieårets udløb, bortfalder de, med mindre feriefridagene ikke har været afholdt på grund af arbejdspress.
- e. I henhold til Ferielovens bestemmelser kan medarbejderne – efter aftale – overføre op til 1 uges ferie pr. ferie år, startende for optjeningsåret 2001.
- f. En medarbejder der ikke har afholdt ferie, kan ikke fratrage før overført ferie er afholdt, medmindre medarbejderen i stedet ønsker feriegodtgørelse for feriedagene ud over 25 udbetalt ved fratreden.
- g. En medarbejder, der er opsagt og som holder ferie i opsigelsesperioden skal under alle omstændigheder have sit opsigelsesvarsel forlænget med antallet af overførte feriedage.

## § 7 – Frihed

- a. I tilfælde af pasning af sygt, mindreårigt barn har medarbejderne ret til frihed med løn på barnets 1. sygedag i hver sygeperiode.
- b. Der tilstræbes at yde fornøden frihed til medarbejderne til at ledsage børn til konsultation hos læge eller tandlæge, samt ved start og skift af institution og skole.

- c. Ansatte der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 6 måneder, og som for et eller flere børn har ret til at holde barnets første sygedag, har ret til indtil 10 omsorgsdage pr. år i overenskomstperioden med løn.
- d. Dagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Medarbejdernes ønske bør imødekommes, med mindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.
- e. Under sygdom har medarbejderen ud over sin faste løn krav på udbetaling af alle lønandele.

### § 8 – Fratrædelsesgodtgørelse

- a. Når en medarbejder fratræder efter 10 års ansættelse, udbetales der en fratrædelsesgodtgørelse på 1 måneds løn.  
Ved fratrædelse som følge af svigagtige forhold bortsalder den i stk. a omtalte godtgørelse.

### § 9 – Uddannelsesfond

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler arbejdsgiveren det til enhver tid mellem LO/DA aftalte beløb pr. præsteret arbejdstime for de medarbejdere som er omfattet af overenskomsten. Beløbet opkræves af DA/LO Uddannelsesfonden.

### Protokollat vedr. overenskomstfornyelse mellem HIV Danmark og HK Service Hovedstaden for perioden 1.4.2008 — 31.3.2011

Parterne er enige om, at REV Danmark som hidtil udmønter de generelle lønstigninger i henhold til de for staten gældende regler (CFU-forliget) i den takt disse forfalder, og at man anvender den resterende del af rammen på de 12,8% til 9 ekstra fridage pr. år til afholdelse i perioden 1.5 — 31.7. og 7.12. — 31.1. efter aftale mellem den enkelte medarbejder og sekretariatschefen.

### Protokollat til overenskomst mellem HIV-Danmark og HK Service København

Ved en forhandling den 12. juni 2006 vedrørende overenskomstfornyelsen for perioden 1.4.2005 - 31.3.2008 blev følgende aftalt:

De generelle lønforbedringer i overenskomsten mellem CFU og Finansministeriet udmøntes.

Endvidere blev det aftalt, at puljen på 1,20% udmøntes på følgende måde:

Fra og med 2007 er mandag, tirsdag og onsdag i påskeugen mellem Palmesøndag og Skærtorsdag fridage med fuld løn.

For Aids-Fondet, den

25/4  
2016

For HK, den

25/4  
2016