

Rammeaftale om socialt kapitel

Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i

- **aftalebaserede job på særlige vilkår**
- **fleksjob**
- **skånejob**
- **jobtræning mv.**

2002

Indholdsfortegnelse

Generelle bemærkninger til aftalen:	4
1. DEL: FORMÅL OG FASTLÆGGELSE AF PERSONALEPOLITISKE RETNINGSLINIER	7
Kapitel 1. Aftalens område og formål	7
§ 1. Aftalens område	7
§ 2. Aftalens formål	7
Kapitel 2. Medarbejderinddragelse	8
§ 3. Fastlæggelse af retningslinier	8
§ 4. Medarbejderinddragelse i øvrigt.....	9
2. DEL: ANSÆTTELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE	9
Kapitel 3. Aftalebaserede job på særlige vilkår	9
§ 5. Målgruppe	9
§ 6. Løn- og ansættelsesvilkår	10
§ 7. Tjenestemænd m.fl.	11
§ 8. Ændrede forudsætninger	11
Kapitel 4. Arbejdsprøvning, virksomhedsrevalidering mv.	11
§ 9. Målgruppe	11
§ 10. Orienterings-, forhandlingspligt mv.	12
Kapitel 5. Fleksjob	12
§ 11. Målgruppe	12
§ 12. Løn- og ansættelsesvilkår mv.	12
§ 13. Tjenestemænd m.fl.	14
§ 14. Ændrede forudsætninger	15
Kapitel 6. Skånejob.....	15
§ 15. Målgruppe	15
§ 16. Løn- og ansættelsesvilkår mv.	15

Rammeaftale om socialt kapitel

3. DEL: ANSÆTTELSE AF LEDIGE I JOBTRÆNING	16
Kapitel 7. Jobtræning i aktivperioden.....	16
§ 17. Målgruppe	16
§ 18. Lokal medindflydelse.....	16
§ 19. Nye jobtræningspladser	16
§ 20. Løn og ansættelsesvilkår	17
§ 21. Arbejdstidsfastsættelse	17
§ 22. Ændrede forudsætninger	18
4. DEL: IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	18
Kapitel 8. Ikrafttræden og opsigelse	18
§ 23. Rammeaftalens ikrafttræden og opsigelse mv.....	18
Bilag 1: Årlig drøftelse og fastsættelse af retningslinier i H:S CSU	20
Bilag 2: Rammeaftale om socialt kapitel, regler for medbestemmelse og partssamarbejde	22
Bilag 3: Beregninger af arbejdstiden i jobtræning	25
Bilag 4: Model for pensionsberegning i jobtræning	27
Bilag 5: Oversigt over ordninger.....	28
Bilag 6: Protokollat om puljejob.....	34
Bilag 7. Politik vedrørende social integration mv. i Hovedstadens Sygehusfællesskab.....	35

Generelle bemærkninger til aftalen:

Aftale om socialt kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse og lokal fastlæggelse af retningslinier for, hvordan det sociale ansvar kan udmøntes i Hovedstadens Sygehusfællesskab. Endvidere indeholder aftalen bestemmelser om fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår for personer, der ikke kan ansættes i ordinære stillinger som følge af nedsat arbejdsevne, og for ledige i jobtræning.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2002 er aftalen revideret og forenklet med henblik på større brugervenlighed for de mange aktører, som aftalen henvender sig til.

Aftalen har en omfattende berøringsflade og relaterer sig til en række personalepolitiske områder og arbejdsmiljøindsatsen.

Derudover indeholder aftalen konkrete bestemmelser om forhandling og aftaleindgåelse ved oprettelse af særlige job til personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Denne del af aftalen er i vidt omfang baseret på lovgivning inden for arbejdsmarkeds- og socialpolitik, og brug af aftalen forudsætter derfor ofte kendskab til disse lovgivningsområder.

Hver for sig har aftalens brugere ofte kun behov for detailkendskab til en del af aftalen, og aftalen er nu forenklet således, at uddybende oplysninger om medarbejderinddragelse, personalepolitiske tiltag, lovregler og beregningseksempler mm. er vedlagt som bilag.

Samlet har forenklingsarbejdet medført, at sprogbrug samt opbygning er ændret, og der er indsat nye bilag. Der er i forenklingen ikke tilsigtet realitetsændringer i aftalen.

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2002 er aftalen om socialt kapitel endvidere ændret på følgende områder:

- Det er nu fastlagt, at et af formålene med aftalen er forebyggelse gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne i Hovedstadens Sygehusfællesskab, jf. § 2, stk. 1 a).
- Bestemmelserne om medarbejderinddragelse beskriver i højere grad end tidligere indholdet af den årlige drøftelse i H:S CSU, jf. § 3, stk. 1. Desuden opfordres der til, at der drøftes retningslinier på arbejdspladserne jf. § 3, stk. 4.

Rammeaftale om socialt kapitel

- For allerede ansatte, der fra og med 1. april 2002 overgår til ansættelse i et aftalebaseret job på særlige vilkår eller fleksjob, skal pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad jf. § 6, stk. 3 og § 12, stk. 5.
- Endelig er aftalen og bilag tilrettet ændret lovgivning og herunder opdatering af satser mm.

H:S Direktionen den 30. oktober 2002

Med venlig hilsen

Eva Agerlin

Rammeaftale om socialt kapital

Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i

- **aftalebaserede job på særlige vilkår**
- **fleksjob**
- **skånejob**
- **jobtræning mv.**

2002

1. DEL: FORMÅL OG FASTLÆGGELSE AF PERSONALEPOLITISKE RETNINGSLINIER

Kapitel 1. Aftalens område og formål

§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for alle ansatte i:

- i Hovedstadens Sygehusfællesskab med tilhørende institutioner,
- ved Amager Hospital og
- ved selvejende institutioner, hvormed Hovedstadens Sygehusfællesskab har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Hovedstadens Sygehusfællesskab med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

§ 2. Aftalens formål

Aftalens formål er at fremme

- a) den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser i H:S,
- b) fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til H:S som arbejdsgiver. Fastholdelse kan ske på ordinære vilkår ved fx ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob eller skånejob,
- c) beskæftigelse af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet. Beskæftigelse kan ske ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob eller virksomhedsrevalidering og arbejdsprøvning,

Rammeaftale om socialt kapitel

- d) beskæftigelse af ledige med henblik på meningsfuld beskæftigelse og forberedelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse inden for det område, hvor beskæftigelsen finder sted.

Stk. 2. Det forudsættes, at institutionerne i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede. Institutionen undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på ordinære vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde.

Stk. 3. Aftalen tilsigter ingen forringelse af vilkårene for handicappede, der kan gøre rimelig fyldest i en ordinær stilling, jf. lovbekendtgørelse nr. 55 af 29. januar 2001 om compensation til handicappede i erhverv m.v.

Kapitel 2. Medarbejderinddragelse

§ 3. Fastlæggelse af retningslinier

Der skal årligt ske en generel og overordnet drøftelse i H:S CSU med henblik på

- at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
- at fastlægge retningslinier for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt
- at drøfte retningslinier og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte.

Stk. 2. Drøftelserne om retningslinier for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne kan fx omfatte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen.

Stk. 3. I drøftelserne om retningslinier for beskæftigelse af personer i jobtræning og andre aktiveringsforløb i henhold til lov om en aktiv

Rammeaftale om socialt kapitel

arbejdsmarkedspolitik og lov om aktiv socialpolitik indgår elementer som fx

- a) antallet af ledige, der er ansat/aktiverede,
- b) disses fordeling på områder,
- c) det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer, og
- d) merbeskæftigelsesforudsætninger.

Stk. 4. Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt, at ledelsen og medarbejderne drøfter retningslinier for beskæftigelse af disse. Hensigten med denne drøftelse er at fremme en fælles forståelse og holdning til ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår.

§ 4. Medarbejderinddragelse i øvrigt

Inddragelse af medarbejderrepræsentanter skal endvidere medvirke til oprettelse af job til personer med nedsat arbejdsevne samt jobtræning og herunder sikre, at fortrængning eller udstødning af ordinært ansatte ikke finder sted.

2. DEL: ANSÆTTELSE PÅ SÆRLIGE VILKÅR AF PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE

Kapitel 3. Aftalebaserede job på særlige vilkår

§ 5. Målgruppe

Målgruppen er personer, der ikke kan fastholdes på ordinære vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse eller omplacering eller omskoling til andet ordinært arbejde. Tilbuddet efter § 5 kan afgives, både til allerede ansatte og udefra kommende personer, herunder også

Rammeaftale om socialt kapitel

tjenestemænd og budgetmæssigt fastansatte, som selv ønsker ansættelse i et aftalebaseret job.

Der skal indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om særlige løn- og ansættelsesvilkår.

Bemærkning til § 5:

I forbindelse med oprettelse af aftalebaserede job på særlige vilkår gives der ikke løntilskud, da der ikke er hjemmel i nogen lovgivning.

§ 6. Løn- og ansættelsesvilkår

Ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår er betinget af, at der opnås enighed om løn- og ansættelsesvilkår mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2. Med udgangspunkt i den fælleoverenskomst/organisationsaftale/tjenestemandsaftale mv., der dækker arbejde af den tilbudte karakter, kan der aftales særlige løn- og ansættelsesvilkår af tilpasset indhold, jf. dog § 6, stk. 3 og § 7. Det præciseres i aftalen, hvilke bestemmelser i fælleoverenskomsten/organisationsaftalen/tjenestemandsaftalen mv., der er fraveget, og hvilke vilkår, der i stedet er aftalt. Når der er opnået enighed mellem parterne, kan et ansættelsesbrev udfærdiges. En kopi af den lokalt indgåede aftale fremsendes til den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning til § 6, stk. 2:

Aftaleparterne tager stilling til, hvorvidt optjent anciennitet videreføres ved overgang til ansættelse på særlige vilkår.

Stk. 3. Hvis en allerede ansat medarbejder overgår til ansættelse i et aftalebaseret job på særlige vilkår inden for Hovedstadens Sygehusfællesskab, og ansættelsen medfører en lønnedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

§ 7. Tjenestemænd m.fl.

Der kan aftales fravigelser af løn- og ansættelsesvilkår fastlagt ved aftale i henhold til tjenestemandsvedtægten. Dette gælder for tjenestemænd og budgetmæssigt fastansatte, der overgår til job på særlige vilkår, men beholder deres status som henholdsvis tjenestemand eller budgetmæssigt fastansat. Fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår sker efter § 6.

Bemærkning til § 7:

Forinden der afgives tilbud om job på særlige vilkår, foretages der bl.a. overvejelser om muligheder for at fastholde tjenestemanden efter bestemmelserne i § 12, stk. 2, jf. § 40, stk. 1 i Tjenestemandvedtægten.

§ 8. Ændrede forudsætninger

Hvis den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis ansættelsesmyndigheden eller en (lokal) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation ønsker det.

Kapitel 4. Arbejdsprøvning, virksomhedsrevalidering mv.

§ 9. Målgruppe

Målgruppen er personer med begrænsninger i arbejdsevnen, som via arbejdsprøvning eller optræning og uddannelse på en arbejdsplads (virksomhedsrevalidering) mv. søges fastholdt, gen- eller indplaceret på arbejdsmarkedet.

§ 10. Orienterings-, forhandlingspligt mv.

I forbindelse med arbejdsprøvning, revalidering mv. orienteres (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår. Der er adgang til forhandling herom. Der tages udgangspunkt i lov om aktiv socialpolitik, som fastsætter minimumsbetingelser for grundlaget for vurdering af arbejdsevnen og dermed lønfastsættelsen. Opnås der under en evt. forhandling ikke enighed, fastsættes vilkårene af ansættelsesmyndigheden.

Bemærkning til § 10:

Ifølge lov om aktiv socialpolitik, kapitel 6, skal arbejdsgiveren som minimum betale revalidenden den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde eller den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde.

Kapitel 5. Fleksjob

§ 11. Målgruppe

Målgruppen er personer med varigt nedsat arbejdsevne, som bopælskommunen i henhold til lov om aktiv socialpolitik (kapitel 7) tilbyder ansættelse i fleksjob.

§ 12. Løn- og ansættelsesvilkår mv.

De rammer, som er fastlagt i kapitel 7 (om fleksjob) i lov om aktiv socialpolitik, udfyldes ved lokale drøftelser og forhandlinger.

Stk. 2. Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i en skriftlig aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte i samarbejde med den forhandlingsberettigede organisation og med udgangspunkt i den overenskomst, der dækker arbejde af den tilbudte karakter.

Rammeaftale om socialt kapitel

Bemærkning til § 12, stk. 2:

Aftaleparterne tager stilling til, hvorvidt optjent anciennitet videreføres ved overgang til ansættelse i fleksjob for allerede ansatte.

Løn

Stk. 3. Lønnen fastsættes som følger:

- Lønnen fastsættes som udgangspunkt som grundlønnen eller begyndelseslønnen i vedkommende organisationsaftale/tjenestemandsaftale.
- Udover grundlønnen eller begyndelseslønnen kan der ydes kvalifikations- og/eller funktionsløn og/eller resultatløn efter de sædvanlige kriterier i den pågældende organisationsaftale/tjenestemandsaftale. Forhandling om aflønning ud over grundlønnen eller begyndelseslønnen skal afholdes, hvis der fremsættes begæring om dette fra (lokale) repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation eller ansættelsesmyndigheden.

Stk. 4. Hvis der ikke kan opnås enighed med den forhandlingsberettigede organisation efter stk. 3, kan ansættelsesmyndigheden beslutte at fastsætte lønnen, dog minimum som grundlønnen eller begyndelseslønnen.

Stk. 5. Fastsættelse af lønnen som en procentdel af grundlønnen eller begyndelseslønnen kan kun ske efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation. Dette sker efter en konkret vurdering.

Bemærkning til § 12, stk. 3, 4 og 5:

Grundlønnen er fastsat i de enkelte organisationsaftaler/tjenestemandsaftaler. Grundlønnen kan være fastsat som et bestemt løntrin eller et løntrin med et tillæg eller som et kronebeløb.

Begyndelseslønnen er fastsat i de enkelte organisationsaftaler/tjenestemandsaftaler for de personalegrupper, der ikke er overgået til Ny Løn. Begyndelseslønnen er første løntrin i et anciennitetsbaseret lønforløb. Til begyndelseslønnen medregnes tillæg, der træder helt eller delvist i stedet for et løntrin.

Rammeaftale om socialt kapitel

Stk. 6. Hvis en allerede ansat medarbejder overgår til ansættelse i et fleksjob inden for Hovedstadens Sygehusfællesskab, og ansættelsen medfører en lønnedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

Stk. 7. Tillæg for særlig opgavevaretagelse som fx rådighedsvagt eller arbejde i forskudt tid, skal også ydes til en ansat i fleksjob, hvis denne varetager det pågældende arbejde.

Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 8. Som udgangspunkt gælder ansættelsesvilkårene i den relevante organisationsaftale/tjenestemandsaftale. Fravigelser kan aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation. Det præciseres i den skriftlige aftale mellem parterne, hvilke bestemmelser i organisationsaftalen/tjenestemandsaftalen mv., der er fraveget, og hvilke vilkår, der i stedet er aftalt.

§ 13. Tjenestemænd m.fl.

Der kan aftales fravigelser af løn- og ansættelsesvilkår fastlagt ved aftale i henhold til tjenestemandsvedtægten. Dette gælder for tjenestemænd og budgetmæssigt fastansatte, der overgår til fleksjob, men beholder deres status som henholdsvis tjenestemand og budgetmæssigt ansat. Fastansættelse af løn- og ansættelsesvilkår sker efter § 12.

Bemærkning til § 13:

Forinden der afgives tilbud om fleksjob, foretages der bl.a. overvejelser om muligheder for at fastholde tjenestemanden efter bestemmelser i § 12, stk. 2, jf. § 40, stk. 1 i Tjenestemandsvedtægten.

Stk. 2. For så vidt angår tjenestemandspensionister, der ansættes i fleksjob, sker fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår efter § 12. Tjenestemandspensionen skal dog indgå i beregningen af begyndelseslønnen.

§ 14. Ændrede forudsætninger

Hvis den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis en (lokal) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation eller ansættelsesmyndigheden ønsker det.

Kapitel 6. Skånejob

§ 15. Målgruppe

Målgruppen er personer med varigt nedsat arbejdsevne, der modtager førtidspension efter lov om social pension, og som bopælskommunen tilbyder skånejob i henhold til lov om aktiv socialpolitik.

§ 16. Løn- og ansættelsesvilkår mv.

Med udgangspunkt i lokale drøftelser og forhandlinger udfyldes de rammer, som er fastlagt i kapitel 7 (om skånejob) i lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 2. Løn- og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstiden, fastsættes i en skriftlig aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte i samarbejde med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3. Opnås der under en forhandling mellem den forhandlingsberettigede organisation og ansættelsesmyndigheden ikke enighed, fastsættes vilkårene af ansættelsesmyndigheden.

3. DEL: ANSÆTTELSE AF LEDIGE I JOBTRÆNING

Kapitel 7. Jobtræning i aktivperioden

§ 17. Målgruppe

Målgruppen er dagpengeberettigede ledige, der er i aktivperioden.

§ 18. Lokal medindflydelse

(Lokale) repræsentanter for medarbejderne inden for de berørte områder kan anmode om en forhandling om

- a) antallet af ledige, der er ansat/aktiverede,
- b) det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer, og
- c) merbeskæftigelsesforudsætninger herunder konsekvenserne for de ordinært ansatte, jf. § 3, stk. 3.

§ 19. Nye jobtræningspladser

I forbindelse med oprettelse af nye jobtræningspladser skal (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation have adgang til en forhandling om

- institutionsplacering og -fordeling,
- den forudsatte tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelsen,
- et særligt introduktionsbehov,
- opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning, fx i form af opfølgningssamtale/medarbejdersamtale.

§ 20. Løn og ansættelsesvilkår

Ved lokale drøftelser og forhandlinger udfyldes de rammer, som er fastlagt i kapitel 5 og 12 (om jobtræning) i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Stk. 2. Løn- og ansættelsesvilkår i jobtræning skal ifølge loven svare til de overenskomstmæssige eller de vilkår der gælder for tilsvarende arbejde. Lønnen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag kan dog ikke overstige det maksimale dagpengebeløb, der kunne oppebæres for samme periode. I beløbet indgår arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte tillæg.

Desuden udbetales omkostningsdækkende ydelser og ydelser, der ikke udbetales direkte til den ansatte, fx pensionsbidrag og ATP, samt feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse.

Bemærkning til § 20, stk. 2:

Hvis der er tilknyttet en overenskomstmæssig pensionsordning til ansættelsen beregnes pensionsbidragene på grundlag af den aktuelle arbejdstid og den overenskomstmæssige løn, den ansatte ville have været berettiget til, hvis der ikke ved lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik kapitel 5 og 12 var fastsat et timelønsloft.

§ 21. Arbejdstidsfastsættelse

Arbejdstiden under jobtræning aftales lokalt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Dette sker ud fra en beregning af den forventede samlede løn. Arbejdstidsbestemte og ikke fast påregnelige tillæg omregnes til et fast tillæg efter principperne i aftalen om konvertering til årligt ulempetillæg. Ved fastsættelse af arbejdstiden skal det i lovgivningen fastsatte timelønsloft iagttages.

Bemærkning til § 21:

I praksis indebærer bestemmelsen, at arbejdstiden skal reguleres, når der foretages ændringer i dagpengemaksimum og timelønsloftet. Der skal derfor justeres ved udsving, der udspringer af ændringer i dagpengemaksimum (en gang årligt i januar) og af ændringer i

Rammeaftale om socialt kapitel

timelønsloftet. Timelønsloftet reguleres i forbindelse med udmøntning af de generelle lønstigninger.

Beskæftigelsesministeriet fastsætter timelønsloftet for forsikrede ledige i aktivperioden i offentlig jobtræning. Meddelelse herom sker fra Arbejdsmarkedsstyrelsen ved udsendelse af et cirkulære.

Ved ændringer i ansættelsesforholdet, herunder ændringer i arbejdstiden, skal ændringer meddeles skriftligt til den ansatte hurtigst muligt og senest en måned efter ændringen. Dette skal ske ifølge aftale om pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 22. Ændrede forudsætninger

Hvis forudsætningen vedrørende arbejdstilrettelæggelsen ændres væsentligt, skal der optages forhandling om ekstraordinær afspadsering og/eller ændring af arbejdstiden. Ændringer af satserne for løn, tillæg og dagpenge forudsættes ikke at give grundlag for en sådan forhandling eller ny aftale.

4. DEL: IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Kapitel 8. Ikrafttræden og opsigelse

§ 23. Rammeaftalens ikrafttræden og opsigelse mv.

Aftalen med tilhørende protokollat er gældende fra den 1. april 2002. Samtidig ophæves rammeaftale om socialt kapitel af den 13. oktober 1999.

Stk. 2. Aftalens § 6, stk. 3 og § 12, stk. 5 har virkning for de personer, der ansættes den 1. april 2002 eller senere.

Bemærkning til § 23, stk. 2:

For tjenestemænd m.fl. der er ansat i aftalebaserede job på særlige

Rammeaftale om socialt kapitel

vilkår eller fleksjob forud for 1. april 2002, er ansættelsen sket efter daværende bestemmelser om, at tjenestemanden eller ansatte med tjenstemandsrettigheder bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad. Ikrafttrædelsesbestemmelsen i § 23, stk. 2 influerer derfor ikke på disse ansættelsesforhold.

Stk. 3. Aftalen optages til genforhandling, såfremt der sker relevante ændringer i lovgrundlaget.

Stk. 4. Aftalen kan i øvrigt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 5. Aftalens opsigelse og eventuelle bortfald er uden virkning for de ansættelseskontrakter, der er indgået i henhold til rammeaftalen.

København, den 30. oktober 2002

For Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Niels Paludan

For Forhandlingsfællesskabet for
Hovedstadens Sygehusfællesskab:

Connie Kruckow / Signe Friberg Nielsen

Bilag 1: Årlig drøftelse og fastsættelse af retningslinier i H:S CSU

Ifølge rammeaftalen om socialt kapitel § 3, stk. 1 skal der ske en årlig drøftelse i H:S CSU. Aftalens § 3, stk. 1 angiver formålet med drøftelserne og § 3, stk. 2 og 3 giver eksempler på mere generelle emner, der kan indgå i debatten ved fastlæggelse af retningslinier.

De personalepolitiske bestemmelser i rammeaftalen supplerer aftalen om tillidsrepræsentanter og aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg. Bestemmelserne sikrer en drøftelse af ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Drøftelsen bør tage udgangspunkt i rammeaftalens § 2, 3 og 4, herunder om forebyggelse, fastholdelse og integration. Sigtet med drøftelsen er, at skabe rummelighed på arbejdspladserne i Hovedstadens Sygehusfællesskab bl.a. ved at fastlægge retningslinier for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

Medarbejderne på arbejdspladserne inddrages i videst muligt omfang ved ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

De konkrete elementer der kan danne udgangspunkt for drøftelsen og fastlæggelsen af retningslinier kan fx være:

- Mulighed for, at rammeaftalens elementer indgår i H:S's samlede personalepolitik fx sygdomspolitik, arbejdsmiljø, rekruttering mv.
- Målsætninger og visioner for H:S's efterlevelse af formålsbestemmelserne i rammeaftalen.
- Muligheder og barrierer ved implementering af aftalen fx ved afdækning af anvendelsen af det sociale kapitel, konkrete problemer på arbejdspladserne, holdningsmæssige barrierer mv.
- Behovet for en handlingsplan for det/de kommende år på området.
- Evaluering af indsatsen på området.
- Behovet for at fastlægge procedurer for medarbejderinddragelse centralt og på arbejdspladserne.
- Informationsaktiviteter

Rammeaftale om socialt kapital

- Budgetspørgsmål fx puljeordninger mv.
- Merbeskæftigelsesforudsætninger ved ansættelse af personer i jobtræning
- For ledige i aktiveringsordninger (fx jobtræning og individuel jobtræning) drøftes desuden
 - antallet af ledige, der er ansat/ aktiverede,
 - fordelingen på områder,
 - det generelle indhold af forløb.

Ovennævnte er som anført alene forslag til mulige emner for drøftelse og fastsættelse af retningslinier i H:S CSU.

Bilag 2: Rammeaftale om socialt kapitel, regler for medbestemmelse og partssamarbejde

	Aftalebase-rede job på særlige vilkår	Fleksjob	Arbejds-prøvning, virksom-hedsrevali-dering mv.	Skånejob	Jobtræning i aktivperio-den*)
DRØFTEL-SE I H:S CSU	(§ 3, stk. 1-3) Indgår i årlig drøftelse om opfyldelse af aftalens formål om forebyggelse, fastholdelse og integration gennem personalepolitiske tiltag, og herunder fastlæggelse af centrale retningslinier. Fsv. angår ledige vedrører den årlige drøftelse og fastlæggelse af centrale retningslinier fx antal ledige, fordeling på områder, indhold af forløb og merbeskæftigelsesforudsætninger.				
LOKAL DRØFTEL-SE	(§ 3 stk. 4) Anbefaling om drøftelse af retningslinier ved beslutning om, at der lokalt kan ske ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og ledige.				
LOKAL FOR-HANDLING	(§ 5 og 6) Oprettelse af job forudsætter forhandling og enighed med organisation samt, at pågældende medarbejder ønsker job på særlige vilkår.	(§ 12, stk. 2) Forhandling med organisation.	(§ 10, stk. 1) Orientering af og evt. for-handling med organisation.	(§ 16) For-handling med organisation.	(§ 18) Forhandling med medarbejder-repræsentan-ter for berørt område. (§19) Opret-telse af nye jobtrænings-pladser, for-handling med organisation.

*) I centrale og lokale drøftelser om retningslinier indgår også andre aktiveringsforløb efter lovgivningen. Ordningerne indgår ikke i øvrigt i rammeaftalen, men efter lovgivningen kan der gælde regler for medinddragelse/samarbejde. Se også bilag 5

Rammeaftale om socialt kapitel

FORTSAT	Aftalebase-rede job på særlige vil-kår	Fleksjob	Arbejds-prøvning, virksom-hedsrevali-dering mv.	Skånejob	Jobtræning i aktivperio-den*)
LOKAL AFTALE	(§ 6 stk. 1, 2 og 3) Aftale om løn- og ansættel-sesvilkår. Hvis oprettel-se af job sker som fasthol-delse af alle-rede ansatte, kan hidtidigt grundlag for beregning og optjening af pensionsbi-drag ikke for- ringes.	(§ 12 stk. 1-8) Aftale om løn- og ansættel-sesvilkår. Hvis oprettel-se af fleksjob sker som fast- holdelse af al- lerede ansat- te, kan hidti- digt grundlag for beregning og optjening af pensionsbi- drag ikke for- ringes. (§ 12 stk. 4) Opnås der ik- ke enighed, fastsættes lønnen af an- sættelses- myndigheden dog minimum grundløn /be- gyndelsesløn.	(§ 10 stk. 1) Aftale om løn- og ansættel-sesvilkår Opnås der ik- ke enighed, fastsættes løn og vilkår af ansættelses- myndigheden, jf. dog nede- for	(§16) Aftale om løn- og ansættel-sesvilkår. Opnås der ikke enighed, fast- sættes løn og vilkår af ansæt- telsesmyndig- heden	(§ 20, 21 og 22) Aftale om løn, ansættelses- vilkår og be- skæftigel- sesgrad.

*) I centrale og lokale drøftelser om retningslinier indgår også andre aktiveringsforløb efter lov- givningen. Ordningerne indgår ikke i øvrigt i rammeaftalen, men efter lovgivningen kan der gælde regler for medinddragelse/samarbejde. Se også bilag 5

Rammeaftale om socialt kapital

FORTSAT	Aftalebase-rede job på særlige vilkår	Fleksjob	Arbejds-prøvning, virksom-hedsre-validering mv.	Skånejob	Jobtræning i aktivperio-den*)
BEMÆRK-NINGER	Kopi af aftale til forhand- lingsberettigede organisati- on.	Iflg. lov om ak- tiv social- politik har bo- pælskommu- nen pligt til at tilbyde fleksjob på fuld tid. Fuld løn kan ydes svarende til fuld tid, uan- set om den faktiske arbejdstid er nedsat som følge af ned- sat arbejdsev- ne.	Iflg. lov om ak- tiv social- politik ydes som minimum mindste over- enskomst- mæssige løn og vilkår svarende til over- enskomsten.	Overenskom- sten kan fravi- ges.	Iflg. lov om en aktiv arbejds- markedspolitik skal løn og an- sættelsesvilkår være overens- komstmæssige bortset fra, at lønnen ikke kan overstige det maksimale dagpengebe- løb.

*) I centrale og lokale drøftelser om retningslinier indgår også andre aktiveringsforløb efter lov- givningen. Ordningerne indgår ikke i øvrigt i rammeaftalen, men efter lovgivningen kan der gælde regler for medinddragelse/samarbejde. Se også bilag 5

Bilag 3: Beregninger af arbejdstiden i jobtræning

1. Den samlede aflønning skal svare til de maksimale dagpenge, når arbejdsmarkedsbidrag er trukket fra. Fra 7. januar 2002 er den ugentlige dagpengesats 3.020 kr. og arbejdsmarkedsbidraget 8%. Den samlede ugeløn for en fuldtidsforsikret bliver således i 2002: $3.020 \times 100/92 = 3.282,61$ kr.
2. Den maksimale timeløn må efter loven højst være 96,21 kr. (1. april 2002)*).
3. Har den pågældende ikke noget tillæg, kan den ugentlige arbejdstid pr. 1. april 2002 beregnes således:
Timelønssats = 96,21 kr.
Beregnet ugentlig arb.tid = $\frac{3.020 \times 100/92}{96,21} = 34,12$ time
4. Har den pågældende ulempetillæg, vil størrelsen heraf normalt ikke på forhånd være givet som sikkert. Ulempetillægget kan derfor være genstand for forhandling, når arbejdstiden skal aftales.
5. Ved beregningen af arbejdstiden omregnes arbejdstidsbestemte og ikke fast påregnelige tillæg til et fast tillæg efter principperne i aftalen om konvertering til årligt ulempetillæg.
6. Forslag til arbejdstid kan i øvrigt beregnes efter følgende formel:
Ugentlig arbejdstid =
$$\frac{(\text{maks. dagpenge} + \text{arb.markedsbidrag}) \div \text{fast tillæg}}{\text{maksimal timeløn}}$$
7. For ledige under 25 år, der er optaget i arbejdsløshedskassen efter at have gennemført en erhvervsuddannelse, og som ikke efter uddannelsens afslutning har haft 52 ugers beskæftigelse in-

*) Hvis pågældendes løn er lavere, er det denne lavere løn, der indgår i beregningerne

Rammeaftale om socialt kapital

den for de sidste 3 år, må den samlede ydelse ikke overstige 82% af højeste dagpengesats.

8. Har den pågældende ikke noget tillæg, kan den ugentlige arbejdstid pr. 7. januar 2002 beregnes således:

Timelønssats = 96,21 kr. Dagpengemaksimum pr. uge = 82% af 3.020 kr. = 2.476,40 kr.

Beregnet ugentlig arbejdstid=

$$\frac{2.476,40 \times 100/92}{96,21} = 27,98 \text{ time}$$

Bilag 4: Model for pensionsberegning i jobtræning

Pensionsberegning for ansatte i jobtræning

Pensionsindbetaling:

Pension beregnes af den sædvanlige pensionsgivende månedsløn (inkl. evt. kvalifikations-, funktions- eller resultatløn), tillagt månedlig pension af pensionsgivende tillæg.

Pensionsindbetalingen beregnes af det timetal, der er udregnet for pågældende efter bilag 3.

Vær opmærksom på, at pensionsindbetalingen skal reguleres såvel ved regulering af timetallet, som når den ansatte efter overenskomsten opnår obligatoriske lønstigninger, f.eks. efter en vis ansættelsestid.

Bilag 5: Oversigt over ordninger

Oversigten er ikke udtømmende, men omtaler de mest anvendte ordninger. Der er endvidere omtalt ordninger, selvom rammeaftalen ikke fastsætter konkrete bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår mm. for disse, idet ordningerne kan være relevante at være opmærksom på i forhold til konkrete ansættelsesforhold.

Muligheder for personer med nedsat arbejdsevne

	Aftalebase-rede job	Fleksjob	Skånejob	Arbejds-prøvning, virksom-hedsrevali-dering	Handicap-ordningen	Delvist uar-bejdsdygtige
Hjem-mels-grundlag		Lov om aktiv socialpolitik kapitel 7.	Lov om aktiv socialpolitik kapitel 7.	Lov om aktiv socialpolitik §60.	Lov om kompensati-on til handi-cappede i erhverv mv.	Lov om dag-penge ved sygdom eller fødsel § 5, stk. 2.
Omfattet af ram-meaftalen	Rammeafta-le om socialt kapitel gæl-der.	Rammeafta-le om socialt kapitel gæl-der.	Rammeafta-le om socialt kapitel gæl-der.	Rammeafta-le om socialt kapitel gæl-der.	Nej	Nej
Formål	Mulighed for ved lokal af-tale at fravi-ge overens-komster og aftaler. Indgåelse af aftalebaseret job på særli-ge vilkår ud-løser ikke ret til løntilskud efter lovgivningen.	Mulighed for af oprette job med løntil-skud på sær-lige vilkår.	At oprette job med løn-tilskud for personer der modtager social før-tidspension	At fastholde, gen- eller indplacere personer med be-grænsninger i arbejdsev-nen via ar-bejdsprøv-ning eller op-træning og uddannelse på en ar-bejdsplads.	At styrke og stimulere handicappe-de personers muligheder for beskæfti-gelse v. for-trinsadgang, personlig as-sistance, løntilskud til nyuddanne-de m. handi-cap eller støtte til at anskaffe hjælpemid-ler.	At fastholde eller ansætte personer som på grund af sygdom er delvist uar-bejdsdygtige.
Målgrup-pe	Allerede an-satte og ude-fracommen-de personer, som midler-tidigt eller varigt ikke kan fasthol-	Allerede an-satte og ude-fracommen-de personer med varig nedsat ar-bejdsevne Alle aktive-	Personer der modtager social før-tidspension, med varigt nedsat ar-bejdsevne.	Allerede an-satte og ude-fracommen-de med be-grænsninger i arbejdsev-nen, som gennem ar-	Personer der på grund af handicap har vanskeligt ved at få el-ler bevare beskæftigel-se uden	Allerede an-satte og ude-fracommen-de, der er uarbejdsdyg-tige pga. sygdom, og som ud fra

Rammeaftale om socialt kapitel

	Aftalebase-rede job	Fleksjob	Skånejob	Arbejds-prøvning, virksom-hedsrevali-dering	Handicap-ordningen	Delvist uar-bejdsdygtige
	des på ordi-nære vilkår. Personen skal selv ønske beskæf-tigelse på særlige vil-kår.	rings-, revali-derings- og andre mulige foranstalt-ninger skal være udtøm-te. Personen må ikke modtage so-cial pension.		bejdsprøv-ning/revalide ring kan fastholdes eller komme ind på ar-bejdsmarke-det.	kompensati-on.	en lægelig vurdering kun kan be-stride arbej-det delvist.
Løn- og ansættel-sesvilkår	Aftales lokalt mellem an-sættelses-myndighe-den og til-lidsrepræ-sentanten. Mulighed for at fravige overens-komster og aftaler mht. løn- og an-sættelses-vilkår. Alle-rede ansatte bevarer ved overgang til aftalebase-ret job inden for H:S op-tjening og beregning af pensionsbi-drag sva-rende til hid-tidig løn- og beskæftigel-sesgrad.	Aftales lo-kalt mellem ansættel-sesmyndig-heden og til-lidsrepræ-sentanten. Udgangs-punktet er overens-komsten og grundløn-nen/begyn-delsesløn-nen svaren-de til en fuldtidsstil-ling (uanset om beskæf-tigelsesgra-den aftales nedsat som følge af den nedsatte ar-bejdsevne). Allerede an-satte beva-rer ved overgang til fleksjob in-den for H:S optjening og beregning af pensionsbi-drag sva-rende til hid-tidig løn og	Aftales lo-kalt mellem ansættel-sesmyndig-heden og til-lidsrepræ-sentanten. Overens-komster og aftaler kan fraviges.	Forhandles lokalt mel-lem ansæt-telsesmyn-digheden og tillidsrepræ-sentanten. Ansættel-sesmyndig-heden beta-ler som mi-nimum den mindste overens-komstmæs-sige løn.	En del for-skellige an-sættelses-former er mulige lige fra et almin-deligt job til skånejob el-ler tidsbe-grænsede job.	Delvist fra-vær ændrer ikke eksis-terende løn- og an-sættel-sesvilkår.

Rammeaftale om socialt kapital

	Aftalebase-rede job	Fleksjob	Skånejob	Arbejds-prøvning, virksom-hedsrevali-dering	Handicap-ordningen	Delvist uar-bejdsdygtige
		beskæfti-gelsesgrad.				
Løntil-skud /refusion	Intet løntil-skud, løn-udgiften afholdes af ansættel-sesmyndig-heden.	Bopæls-kommunen giver ansæt-telsesmyn-digheden tilskud til løn-nen. Til-skuddet kan ikke overstige (1/3 ^{1*}), 1/2 eller 2/3 af den mindste overens-komstmæs-sige løn. Til-skuddet er afhængig af graden af nedsat ar-bejdsevne.	Tilskuddet er ½ af den løn ansæt-telsesmyn-digheden udbetaler. Dog højst 1/6 af den mindste overens-komstmæs-sige timeløn.	Bopæls-kommunen giver ansæt-telsesmyn-digheden tilskud til den mindste overens-komstmæs-sige timeløn.	Varierer alt efter ansæt-telsesformen og valg af ordning.	Bopæls-kommune yder syge-dagpen-ge/refusion efter syge-dagpenge-lovens al-mindelige regler for den tid, hvor den ansatte er fraværende.
Imple-mentering	Sker lokalt mellem medarbejdere, ledelse og tillidsrepræsen-tanter. Kopi af aftale fremsendes til den for-handlings-berettigede organi-sati-on.	Bopæls-kommunen træffer be-slutning og tilbyder fleksjob i samråd med ansættel-sesmyndig-heden og personen selv samt de faglige organi-satio-ner.	Bopæls-kommunen træffer be-slutning og tilbyder et skånejob i samråd med ansættel-sesmyndig-heden og personen selv samt de faglige or-ganisatio-ner.	Bopæls-kommunen tilbyder op-træning eller uddannelse på en ar-bejdsplads, når er-hvervsrette-de aktiviteter eller anden form for lovgivning ikke er til-strækkelige til at den pågældende kan klare sig selv.	Henvendelse sker til AF.	Lægelig vurdering af, at den på-gældende kun kan be-stride arbej-det delvist.

¹ *Løntilskuddet på 1/3 er bortfaldet pr. 1. juli 2002. Fleksjob, der er etableret forud for den 1. juli 2002 med et tilskud på 1/3 bevarer dette tilskud, indtil fleksjobbet ophører eller der foretages en fornyet vurdering af arbejdsevnen.

Rammeaftale om socialt kapitel

	Aftalebase- rede job	Fleksjob	Skånejob	Arbejds- prøvning, virksom- hedsrevali- dering	Handicap- ordningen	Delvist uar- bejdsdygtige
Særlige bestem- melser	Ret til gen- forhandling med henblik på ordinær beskæfti- gelse hvis forudsæt- ninger ænd- res.	I stedet for dagpenge og efterløn kan perso- nen ydes ledigheds- og fleksy- delse efter sociallov- givningen. Medlem- skab af A- kasse kan ikke opretholdes.	Medlem- skab af A- kasse kan ikke opret- holdes, personen modtager fortsat før- tidspension under an- sættelse i skånejob.	Ved andre former for arbejds- prøvning end virk- somhedsre- validering bevarer per- sonen det hidtidige for- sørgelses- grundlag fx sygedag- penge eller kontant- hjælp.		For perso- ner, der har kroniske li- delser eller udsigt til et behand- lingsforløb, der medfø- rer omfat- tende fravær kan der i henhold til sygedag- pengeloven indgås en "§ 28 aftale", der giver ansættel- sesmyndig- heden udvi- det adgang til dagpen- gerefusion.

Rammeaftale om socialt kapital

Muligheder for ledige

	Jobtræning for dagpengemodtagere	Individuel jobtræning for dagpengemodtagere	Jobtræning for kontanthjælpsmodtagere	Individuel jobtræning for kontanthjælpsmodtagere	Integration af udlændinge
Hjemmelsgrundlag	Lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik.	Lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik.	Lov om aktiv socialpolitik.	Lov om aktiv socialpolitik.	Integrationsloven.
Omfattet af rammeaftalen	Rammeaftale om socialt kapital gælder.	Nej	Nej	Nej	Nej
Formål	Aktivering af ledige. Krav om merbeskæftigelse.	Aktivering af ledige. Der kan kun udføres arbejde som ellers ikke ville blive udført som lønnet arbejde.	Aktivering af ledige.	Aktivering af ledige. Krav om merbeskæftigelse.	Bl.a. at flygtning og indvandrere skal tilbydes et introduktionsprogram, som de har ret og pligt til at deltage i.
Målgruppe	Ledige dagpengemodtagere i aktivperioden.	Ledige dagpengemodtagere i enten dagpenge- eller aktivperioden. Ledige, der vanskeligt kan opnå arbejde på normale vilkår eller jobtræning.	Ledige kontanthjælpsmodtagere.	Ledige kontanthjælpsmodtagere. Ledige, der vanskeligt kan opnå arbejde på normale vilkår.	Flygtning og indvandrere med opholdstilladelse, dog ikke EU- samt nordiske borgere.
Løn- og ansættelsesvilkår	Aftales lokalt mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten. Løn- og ansættelsesvilkår skal svare til overenskomsten. Den udbetalte løn må ikke overstige det maksimale dagpengebeløb. Dette gøres ved at regulere arbejdstiden ved lokal aftale.	Der udbetales projektydelse.	Løn- og ansættelsesvilkår skal svare til overenskomsten. Bopælskommunen fastsætter arbejdstiden efter aftale med ansættelsesmyndigheden. Den udbetalte løn må ikke overstige det maksimale dagpengebeløb	Der ydes kontanthjælp. Bopælskommunen fastsætter arbejdstiden efter aftale med ansættelsesmyndigheden.	Der udbetales introduktionsydelse.

Rammeaftale om socialt kapitel

	Jobtræning for dagpen- gemodtagere	Individuel job- træning for dagpenge- modtagere	Jobtræning for kontant- hjælpsmod- tagere	Individuel jobtræning for kontant- hjælpsmod- tagere	Integration af udlændinge
Løn- tilskud / re- fusion	Løntilskuddet for offent- lige arbejdsgivere udgør den maksimale timeløn, som fastsættes af Ar- bejdsmarkedsstyrelsen. Pr. 1.4.2002 udgør til- skuddet 108,23 kr. pr. time inkl. feriepenge.	Tilskuddet af- tales mellem ansættelses- myndigheden og AF.	Løntilskuddet for offentlige arbejdsgivere udgør den maksimale timeløn som fastsættes af Arbejdsmar- keds- styrelsen. 1.1.2002 ud- gjorde tilskud- det 53,89 kr. pr. time.	Bopæls- kommunen udbetaler kontant- hjælp + be- skæftigel- sestillæg.	Bopælskom- munen udbeta- ler introdukti- onsydelse.
Særlige bestem- melser	Lokale repræsentanter for medarbejdere kan forhandle om antallet af aktiverede ledige, job- træningsforløbet og merbeskæftigelseskon- sekvenser for de ordi- nært ansatte. Bekendtgørelse om en aktiv arbejdsmarkeds- indsats fastsætter, at der skal være et rimeligt forhold mellem ansatte med løntilskud og antal- let af ansatte uden til- skud. Endvidere er der krav om medarbejder- inddragelse ved vurde- ringen af merbeskæfti- gelseskravet jfr. ram- meaftalen om socialt kapitel.	Bekendtgø- relse om en aktiv ar- bejdsmarked- sindsats fast- sætter, at der skal være et rimeligt for- hold mellem ansatte med løntilskud og antallet af an- satte uden til- skud.	Bekendtgørel- se om kon- tanthjælps- modtageres aktivering ef- ter lov om ak- tiv socialpolitik fastsætter, at der skal være et rimeligt for- hold mellem ansatte med løntilskud og antallet af an- satte uden til- skud.	Bekendtgø- relse om kontant- hjælpsmod- tageres akti- vering efter lov om aktiv socialpolitik fastsætter, at der skal være et ri- meligt for- hold mellem ansatte med løntilskud og ansatte uden tilskud.	Der er til integra- tionsloven knyttet en be- kendtgørelse om aktivering. Bekendtgørel- sen gennem- går hvordan aktivering kan foregå. Der kan være tale om forskellige typer af aktive- ring herunder fx jobtræning, virksomheds- praktik, voksen og efteruddan- nelse.

Bilag 6: Protokollat om puljejob

I henhold til lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik kan puljejob ikke etableres efter den 1. januar 2000. Puljejob der er indgået før denne dato fortsætter indtil det aftalte fratrædelsestidspunkt, dvs. senest pr. 31. december 2002. For disse puljejob finder bestemmelserne i § 18, § 20, § 21 og § 22 i rammeaftalen om socialt kapitel anvendelse.

Protokollat ophæves pr. 1. januar 2003.

Bilag 7. Politik vedrørende social integration mv. i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Hovedstadens Sygehusfællesskab forpligter sig til at fremme integrationen af marginaliserede grupper på arbejdsmarkedet. Dette skal ske med respekt for patienternes krav på professionel behandling. Det er således væsentligt, at institutionerne i Hovedstadens Sygehusfællesskab giver sit bidrag til at integrere socialt svage grupper eller grupper, der af fysisk betingede årsager, har svært ved at deltage aktivt på arbejdsmarkedet.

Hovedstadens Sygehusfællesskab og institutionerne vil for at realisere denne målsætning tage aktive initiativer til at øge integrationen bl.a. gennem anvendelse af de ordninger, der er stillet til rådighed for dette arbejde fra de kommunale og centrale myndigheder. Et særligt hensyn bør naturligvis vises i de tilfælde, hvor egne medarbejderes erhvervsevne er svækket.

Det Centrale Samarbejdsudvalg og samarbejdsudvalgene i institutionerne inddrages i konkretiseringen af ovennævnte politik.

Vedtaget af H:S CSU den 31. august 2000
godkendt af H:S Bestyrelsen den 27. september 2000