



DEN KOMMUNALE ELEVVEJLEDNING

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Kapitel 1 - Indledning.....	3
Kapitel 2 – Dimensionering og optagelse	5
Kapitel 3 – Etablering af uddannelsesaftalen.....	9
Kapitel 4 – Rettigheder og pligter under uddannelsen.....	12
Kapitel 5 – Løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedselever omfattet af lov om erhvervsuddannelse.....	18
Kapitel 6 – AER, Arbejdsgivernes elevrefusion	24
Kapitel 7 - Ferie	26
Kapitel 7 - Ferie	26
Kapitel 8 - Ophør af uddannelsesaftaler	29
Kapitel 9 - Det faglige udvalg	40
Bilag 1 – Uddrag af erhvervsuddannelsesloven	42
Bilag 2 – Uddrag af overenskomsten for social- og sundhedspersonale	44
§ 28. Løn og lønberegning	44
§ 29. Sygdom	45
§ 30. Arbejdstid	45
§ 31. Opsigelse	46
§ 31A. Ophør af uddannelsesaftale (1. august 2008).....	47
§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår	47
Protokollat 1 – GVU-forløb for hjemmehjælpere	48
Protokollat 4 - Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede	49
Bilag 3A - Ferie for social- og sundhedselever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser ..	51
Bilag 3B - Ferie for social- og sundhedselever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser	52
Bilag 4 - Uddrag af Erhvervsuddannelseslovens bestemmelser i kapitel 7 om ophør af uddannelsesaftale.....	53
Bilag 3 - Klagevejledning.....	55
Bilag 4 – Uddrag af ferieaftalen	61
§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser ..	61

Kapitel 1 - Indledning

Baggrund:

Denne vejledning retter sig til ledere, uddannelseskonsulenter, pædagogiske konsulenter, personalekonsulenter, HR afdelinger og andre, for hvem erhvervsuddannelseslovgivningen har interesse. Vejledningen er udarbejdet af de relevante fagkontorer i KL og vil løbende blive opdateret.

Anledningen til denne vejledning er de ændringer af erhvervsuddannelsesloven, der trådte i kraft pr. 1. august 2008. De kommunale arbejdsgiveres interesse for den nye lovgivning har særligt samlet sig om social- og sundhedsuddannelsernes overgang til erhvervsuddannelseslovgivning og konsekvenserne heraf. Her er det særligt de ændrede regler for elevernes ret til ferie og ophør af elevaftaler, der har udfordret de kommunale arbejdsgivere, hvorfor disse emner behandles særskilt i vejledningen.

Overgangen til den nye lovgivning betød en række ændringer. Teknisk blev social- og sundhedsuddannelserne samlet til en uddannelse; social- og sundhedsuddannelsen med trin 1 social- og sundhedshjælper og trin 2 social- og sundhedsassistent. Samtidig blev erhvervsuddannelserne samlet i en række nye erhvervsfaglige fællesindgange. Social- og sundhedsuddannelsen hører til i indgangen Sundhed, omsorg og pædagogik, der omfatter tre andre uddannelser, herunder uddannelse til pædagogisk assistent¹. Indgangsstrukturen skal understøtte de politiske intentioner om, at alle elever, der ønsker en erhvervsuddannelse, efterfølgende kan optages på en uddannelse inden for indgangen. Den nye indgang byder således også på et nyt fælles grundforløb, der giver adgang til de øvrige uddannelser i indgangen.

For de kommunale arbejdsgivere har ændringerne desuden betydet, at de igen har indflydelse på hvilke elever, der ansættes på trin 1 til social- og sundhedshjælper og uddannelse til pædagogisk assistent. Sidst men ikke mindst har omlægningen af uddannelserne haft betydning for den praktiske tilrettelæggelse af sammenhængende uddannelsesforløb. Det er skolernes planlægning, der fremover sikrer sammenhæng mellem trin 1 og trin 2.

Ny lovgivning – nyt lovkompleks

Lovændringen betød et nyt lovkompleks. Erhvervsuddannelserne er således pr. 1. august 2008 reguleret på følgende måde:

¹ Uddannelse til pædagogisk assistent afløste i 2008 den tidligere Pædagogiske grunduddannelse.

Ny Erhvervsuddannelseslov

Nye regler for ferie og ophør

1 uddannelse med to trin

Ny indgangsstruktur

Ret til at ansætte halvdelen af hjælper eleverne

Ny samlet lovgivning

- Lov om Erhvervsuddannelser (udstedes af UVM efter høring i Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede uddannelser (REU))
- Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser (hovedbekendtgørelse) (udstedes af UVM efter høring i REU)
- Bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik bilag 3 omhandler social- og sundhedsuddannelsen. (udstedes af UVM i samarbejde med det faglige udvalg)
- Uddannelsesordning for hver uddannelse (udstedes af det faglige udvalg)
- Lokal undervisningsplan (udstedes af skolen for hver uddannelse).

Erhvervsuddannelsesloven omfatter elever på en række erhvervsuddannelser, herunder også elever på uddannelser, som kommunerne uddanner og efterfølgende aftager. Der vil i vejledningen således være forhold, der er gældende for alle elever omfattet af erhvervsuddannelsesloven og forhold, der alene omhandler specifikke vilkår for elever på social- og sundhedsuddannelsen.

Generelle og specifikke kapitler

Overgangsregler for elever, der er startet på den gamle lovgivning for social- og sundhedsuddannelsen eller den pædagogiske grunduddannelse, er reguleret i § 6, stk. 4 i bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik (nr. 163 af 7. marts 2008). Her fremgår det, at en elev, der er påbegyndt uddannelsen til social- og sundhedshjælper/-assistent inden den 1. juli 2008, kan færdiggøre uddannelsen efter de hidtil gældende regler. Det er en forudsætning for anvendelse af de "gamle" social- og sundhedsregler, at eleven har et ubrudt forløb, det vil sige, at eleven har én og samme kontrakt efter de "gamle" regler under hele uddannelsen.

Overgangsregler for elever på social- og sundhedsuddannelsen og den pædagogiske grunduddannelse

Vejledningen omfatter uddannelser reguleret af erhvervsuddannelseslovgivningen, et såkaldt ordinært uddannelsesforløb med en uddannelsesaftale og tilhørende elevansættelse. GVU uddannelsesforløb behandles ikke i vejledningen. For uddybning af forskellen mellem et GVU forløb og et ordinært erhvervsuddannelsesforløb henvises til undervisningsministeriets hjemmeside på følgende link: <http://pub.uvm.dk/2008/gvusosu/>.

GVU forløb behandles ikke i vejledningen

Kommunerne kan rette spørgsmål vedr. kapitlerne 2, 3, 6 og 9 til KL's kontor for arbejdsmarked og uddannelse, spørgsmål vedr. kapitlerne 4 og 8 kan af kommunens personalekontor rettes til KL's personalejuridiske kontor, og spørgsmål vedr. kapitlerne 5 og 7 kan af kommunens personalekontor rettes til KL's overenskomstkontor.

Supplerende spørgsmål

Kapitel 2 – Dimensionering og optagelse

Social- og sundhedsuddannelsen² er dimensioneret, hvilket betyder, at der kun kan ansættes elever svarende til det antal praktikpladser, arbejdsgiverne stiller til rådighed. Dimensioneringen fastsættes af de offentlige arbejdsgivere. Ligeledes gælder, at antallet af praktikpladser (dimensioneringen) skal modsvare behovet for færdiguddannede i hver enkelt region. (jf. § 5 og § 6 LBK1244 af 23/10/2007 (erhvervsuddannelsesloven). I afsnittet skelnes der mellem 1) processen omkring fastsættelse, 2) om udmelding af dimensioneringen, 3) reglerne for optagelse af elever og endeligt 4) den organisatoriske struktur omkring dimensioneringen.

Fastsættelse af dimensioneringen

Dimensioneringen af social- og sundhedsuddannelsen har siden 2007 været styret af trepartsaftalen mellem KL, Danske Regioner, LO og staten. Her blev det aftalt, at der årligt skal oprettes 1.100 flere praktikpladser på social- og sundhedsuddannelsen og 1.000 ekstra pladser på uddannelsen til pædagogisk assistent i forhold til 2007 niveauet. Med den markante stigning i antallet af praktikpladser på social- og sundhedsuddannelsen vurderes kommuner og regioners ansvar i forhold til at dække behovet for færdiguddannede jf. § 43 stk. 4 i erhvervsuddannelsesloven dækket.

I trepartsaftalen blev det ydermere aftalt at igangsætte et arbejde med at udvikle metoder til identifikation af behovet for uddannet arbejdskraft på det offentlige område jf. indsatte boks, hvilket ligeledes omfatter social- og sundhedsuddannelsen.

(1) Regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC er enige om, at der skal foretages en mere systematisk identifikation af behovet for uddannet arbejdskraft i den offentlige sektor og en mere systematisk planlægning af udbuddet af uddannelsespladser.

På baggrund heraf har KL rådgivet KKR'erne til at afvente resultaterne af dette arbejde før der lokalt blev igangsat nye behovsanalyser. Et foreløbigt værktøj fra Finansministeriet forventes færdigt primo 2010, hvilket KL informerer om når et sådant foreligger. Samtidig forventes Social- og sundhedsskolernes overgang til det nye administrative styresystem (EASY-A) i foråret 2010 ligeledes at etablere et systematisk datagrundlag for elevflowet på uddannelsen, og dermed bidrage til styring af kapacitetsbehovet på uddannelsen.

² Og uddannelsen til pædagogisk assistent.

Optagelse på uddannelsen

Overordnet for optagelse på social- og sundhedsuddannelsen gælder, at alle ansøgere, der har opfyldt undervisningspligten efter folkeskoleloven eller har erhvervs erfaring svarende hertil, har adgang til social- og sundhedsuddannelsen. Herudover har alle elever, der har gennemført grundforløbet i Indgangen Sundhed, omsorg og pædagogik adgang til social- og sundhedsuddannelsen. De formelle krav til ansøgeren kan ikke fraviges med mindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende jf. § 6 i erhvervsuddannelsesloven.

Formelle adgangskrav til uddannelsen

På social- og sundhedsuddannelsen har der været tradition for, at ansøgerens personlige kompetencer indgår som en del af vurderingen i forbindelse med optagelse på uddannelsen. Det vil forsat være muligt at anvende sådanne kriterier til vurdering af ansøgerens egnethed i situationer, hvor antallet af ansøgere overstiger antallet af praktikpladser. Det er imidlertid en forudsætning, at kriterierne jf. § 41 i Hovedbekendtgørelse er beskrevet i skolens lokale undervisningsplan.

De offentlige arbejdsgivere kan imidlertid ansætte elever svarende til halvdelen af det antal praktikpladser, som kommunen stiller til rådighed jf. § 5 stk. 6 i erhvervsuddannelsesloven. Kommunen kan således selv stille med ansøgere til halvdelen af de praktikpladser, de stiller til rådighed. I praksis betyder det, at kommunen gennem en proaktiv rekruttering kan fylde halvdelen af sine praktikpladser med selvvalgte ansøgere.

50/50 regel

Det kan fx gøres ved, at elevansøgninger kan sendes direkte til kommunen og ikke kun til skolen, eller ved stillingsopslag af elevstillingerne. I nogle kommuner iværksættes forskellige rekrutteringstiltag, der skal gøre social- og sundhedslev stillingerne særligt attraktive. I andre kommuner aftales det med skolen, at udvælgelsen af ansøgningerne foregår i fællesskab.

Proaktiv rekruttering af elever

Af dette følger, at kommuner i tilfælde, hvor der ikke er tilstrækkelig med ansøgere, og hvor kommunen ikke benytter sig af muligheden for at stille med halvdelen af ansøgerne, ikke kan afvise ansøgere indstillet af skolen med mindre, helt særlige omstændigheder gør sig gældende jf. § 6 stk. 6 i erhvervsuddannelsesloven.

Kriterier og fremgangsmåde ved optagelse

Ifølge Hovedbekendtgørelse § 41 stk. 2 punkt 3 skal kriterierne for - og fremgangsmåde ved optagelse af elever - fastsættes i den lokale undervisningsplan. I det følgende gives en række eksempler på kriterier og procedurer, der med fordel kan fremgå af den lokale undervisningsplan. Der gøres opmærksom på, at listen ikke er udtømmende.

Kriterier og procedurer for optagelse – beskrives i skolens undervisningsplan

- Procedure for optagelse af elever herunder at arbejdsgiveren orienteres om, hvilke elever skolen forventer at optage, inden eleverne orienteres. Herved kan uheldige situationer undgås i de få tilfælde, hvor arbejdsgiveren er nødt til at benytte sig af sin ret til at afvise at ansætte en elev.
- Kriterier såvel som fremgangsmåde for 50/50 optaget.
- Fælles aftalte kriterier der anvendes til vurdering af elevens egnethed af henholdsvis skolen og arbejdsgiveren i tilfælde, hvor ansøgetallet overstiger antallet af praktikpladser.
- Procedurer og kriterier til vurdering af elevernes realkompetencer
- Retningslinjer i forbindelse med godskrivning af hhv. skole og praktikdel af uddannelsen.
- Procedure for hvad skolen gør i tilfælde af, at antallet af ansøgere overstiger antallet af praktikpladser, som kommunerne i området stiller til rådighed.

Forankring af dimensioneringen i KKR

Baggrunden for det sidste punkt er, at skolen i tilfælde af, at der ikke er plads til en elev, har pligt til at sørge for, at den pågældende elev kan optages på en anden skole, der udbyder den pågældende uddannelse jf. § 48 i Hovedbekendtgørelsen. Det er således skolens pligt at sørge for, at ansøgere, der ikke kan optages på et hold, tilbydes optagelse på en anden skole. I tilfælde af mange ansøgere er der ikke altid overensstemmelse mellem, hvor praktikpladserne udbydes, og hvor ansøgerne søger optagelse. Det følger dog af erhvervsuddannelsesloven, at skolen er forpligtet til at sørge for, at ansøgeren får mulighed for at starte sin uddannelse, også selvom det betyder, at ansøgeren bliver elev på en anden skole.

Skolens pligt til at eleven kan optages på en anden skole

Den lokale undervisningsplan fastsættes af skolen i samarbejde med det lokale uddannelsesudvalg (LUU) og skal være tilgængelig på skolens hjemmeside jf. § 40 i Hovedbekendtgørelsen. De medlemmer, der repræsenterer de kommunale arbejdsgivere, anbefales at sætte sig ind i skolens undervisningsplan, da det er her, arbejdsgivernes indflydelse i forhold til elevoptaget er beskrevet (§41 og 42 i BEK 1518 af 13/12/2007 (Hovedbekendtgørelsen)).

Skolens lokale undervisningsplan

Den administrative håndtering af optagelsesprocedure for social- og sundhedshjælpere og pædagogiske assistenter varierer fra skole til skole og fra kommune til kommune. I tvivlsspørgsmål i forhold til optagelsesprocedure eller samarbejdet omkring optagelse af elever, bør sagen søges løst med udgangspunkt i den lokale undervisningsplan. Giver en konkret sag anledning til at ændre i den lokale undervisningsplan, er det skolens ansvar i samarbejde med det lokale uddannelsesudvalg at følge behovet for at foretage den fornødne revision (Hovedbekendtgørelse § 40 stk. 2).

Forskellige optagelsesprocedure

Dimensioneringens organisatoriske forankring

Kommunernes ansvar i forhold til dimensioneringen har siden 2007 været forankret i regi af KKR.. Under hvert KKR er der nedsat et dimensioneringsudvalg, der har ansvaret for at afdække og identificere arbejdskraftbehovet på området, samt koordinere med Regionen. Til servicering af dimensioneringsudvalget og de tilhørende kommuner er udpeget en ankerkommune. Ankerkommunerne bistår med afklaring af spørgsmål vedrørende dimensioneringen. De er ligeledes ansvarlige for den administrative koordinering i forhold til dimensioneringen.

KKR og ankerkommuner

Én uddannelsesaftale svarer til én praktikplads i dimensioneringen. På trin 1 (social- og sundhedshjælper) indgår som udgangspunkt to praktikker i en uddannelsesaftale. På trin 2 (social- og sundhedsassistent) indgår som oftest tre praktikker i en uddannelsesaftale. For trin 2 (social- og sundhedsassistent) vil der oftest indgå både kommunale og regionale praktikker i en uddannelsesaftale.

Antal praktikker

Kapitel 3 – Etablering af uddannelsesaftalen

Uddannelsesaftalen

Det er en betingelse for gennemførelse af en erhvervsuddannelse, at der er indgået en uddannelsesaftale mellem eleven og virksomheden. Uddannelsesaftalen skal omfatte alle praktik- og skoleophold samt eventuel svendep prøve. Hvis eleven tidligere har gennemført en del af uddannelsen, skal aftalen kun omfatte de manglende skole- og praktikophold.

Uddannelsesaftalen

Kravene til uddannelsesaftalen findes i erhvervsuddannelsesloven § 48.

Uddannelsesaftalen skal være skriftlig og underskrevet senest ved uddannelsens start. Aftalen skal indgås på en formular, der er godkendt af undervisningsministeren efter indstilling fra Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser.

[Formular til uddannelsesaftale](#)

Formular til uddannelsesaftalen

Aftalens parter

Er der flere virksomheder parter i aftalen, skal det af aftalen fremgå, hvilke skole- og praktikophold den enkelte virksomhed er part i. Dette gælder i tilfælde, hvor der indgås kombinationsaftaler, som primært benyttes for uddannelsesaftaler på de private områder. For kommunale og regionale arbejdsgivere på social- og sundhedsuddannelse og den pædagogiske assistentuddannelse opereres der kun med en arbejdsgiver.

I forhold til erhvervsuddannelsesloven er parterne i en social- og sundheds-elevaftale således

Aftalens parter

- Eleven
- Skolen
- Virksomheden, dvs. kommunen som arbejdsgiver

For uddannelsen til social- og sundhedsassistent gælder, at en eller flere af de tre praktikperioder foregår i regi af regionen. Der skelnes i erhvervsuddannelsesloven mellem, hvorvidt en aftale indgås mellem hhv. eleven og en virksomhed/arbejdsgiver, eller om flere arbejdsgivere/virksomheder indgår i uddannelsesaftalen. En såkaldt kombinationsaftale jf. § 48 stk. 3 i Erhvervsuddannelsesloven.

Praktik i regionen

For social- og sundhedsuddannelsen er der tradition for, at regionale og kommunale arbejdsgivere deles om praktikopgaven for elever på trin 2 til social- og sundhedsassistent. Uddannelsen omfatter praktikperioder i både regionalt og kommunalt regi, uden at dette medfører brug af kombinationsaftaler.

For elever på trin 2 til social- og sundhedsassistent betyder dette, at der kun er én arbejdsgiver for hver elev. Oplysninger om eleven af uddannelsesmæssig karakter vedrører således altid arbejdsgiveren, og kan således udveksles mellem 'praktikvært' og arbejdsgiver uden behov for at indhente elevens accept. Personfølsomme oplysninger om eleven, som ikke er af uddannelsesmæssig karakter, må dog ikke videregives.

Videregivelse af oplysninger om eleven

Øvrige vilkår i forbindelse med etablering af uddannelsesaftalen

Som elev er man i et ansættelsesforhold og har derfor i vid udstrækning de samme rettigheder og pligter som de almindeligt ansatte. Som det fremgår af kapitel 5 om løn og ansættelsesvilkår, er eleven omfattet af en overenskomst – i dette tilfælde overenskomst for social- og sundhedspersonale – ligesom eleven er underlagt de regler, der i øvrigt gælder i kommunen, hvad enten disse er af personaleadministrativ eller personalepolitisk karakter.

Elevens rettigheder og pligter

Straffeattester

Som elev er man også omfattet af reglerne om straffeattester. Hvis kommunen har en politik om, at der skal indhentes straffeattester på alt nyansat social- og sundhedspersonale, vil dette også gælde elever. Vurderer kommunen, at en straffeattest ikke er tilfredsstillende, vil der således ikke kunne oprettes en uddannelsesaftale.

Straffeattester

Ansættelsesbrev

Af social- og sundhedsoverenskomstens § 32 fremgår, at Aftale om ansættelsesbreve også gælder for elever. Det betyder, at eleven udover sin uddannelsesaftale også skal have et ansættelsesbrev, der beskriver vilkårene for ansættelsen. I det omfang at uddannelsesaftalen delvist beskriver vilkår, som også skal beskrives i henhold til reglerne om ansættelsesbreve, kan der i relevant omfang henvises til uddannelsesaftalen i ansættelsesbrevet.

Ansættelsesbrev

[Aftale om ansættelsesbreve](#)

Tavshedspligt

Elever er ligesom alle andre ansatte omfattet af tavshedspligt i forhold til fortrolige oplysninger, som de stifter bekendtskab med under elevuddannelsen. Reglerne om tavshedspligt findes i forvaltningsloven og straffeloven,

Tavshedspligt

men reglerne vil ofte blive præciseret i ansættelsesbrevet eller på anden skriftlig måde.

Tavshedspligten gælder både under og efter ansættelsen.

Kapitel 4 – Rettigheder og pligter under uddannelsen

Uddannelsesforløbets parter

Overordnet gælder, at en erhvervsuddannelse er en vekseluddannelse, hvor der veksles mellem undervisning på skole og i praktik. Ansvar for uddannelsesforløbet er delt mellem de tre parter; eleven, skolen og arbejdsgiveren. Et vellykket uddannelsesforløb hviler på en klar og tydelig forventningsafstemning af ansvarsfordelingen mellem de involverede parter.

Vekseluddannelse

Eleven

Eleven har med uddannelsesaftalen forpligtet sig til et ansættelsesforhold, der indebærer læring i såvel praksis som på skole. De arbejdsfunktioner, der er indeholdt i praktikuddannelsen, fastlægges af praktikstedet inden for rammerne af målene for uddannelsens praktiske del. Arbejdsfunktionerne skal ligge på linje med det uddannede personales dog under hensyn til, at eleven er under uddannelse og skal bidrage til opfyldelse af arbejdspladsens kerneopgaver. Det er således forudsat i en erhvervsuddannelse, at elevens løn modsvarer de opgaver, eleven løfter under sit praktikophold. Det indebærer fremmøde til undervisning og på praktiksted samt orientering af hhv. skole og arbejdsgiver om fravær ved sygdom. Det indebærer med andre ord helt de samme forpligtigelser som ved et hvert andet ansættelsesforhold. Eleven har med uddannelsesaftalen imidlertid en række rettigheder, som skal sikre, at ansættelsesforholdet er et uddannelsesforløb, hvor eleven får mulighed for at tilegne sig de i uddannelsen fastsatte kompetence mål.

Elevens forpligtelser

Modsat kan arbejdsgiveren udover det førnævnte med rette forvente, at eleven aktivt forsøger nå de fastsatte mål i uddannelsen ud fra elevens individuelle forudsætninger og uddannelsesplan. En sådan forventning retter sig mod elevens engagement i at deltage i og tilegne sig viden i den tilrettelagte undervisning på skolen, såvel som i den praktiske opgavevaretagelse på praktikstedet. Eleven kan modsat forvente, at arbejdsgiver såvel som skole tilrettelægger uddannelsesaktiviteter, der samlet set giver eleven mulighed for at nå de i uddannelsesplanen fastsatte mål.

Som i ethvert andet ansættelsesforhold har eleven pligt til at løse de af arbejdsgiveren pålagte opgaver. Det omfatter blandt andet at være fysisk i stand til at cykle det planlagte antal km., som indgår i en vagtrute.

Skolen

Skolen har ansvaret for tilrettelæggelse og gennemførelse af den del af uddannelsesforløbet, der foregår på skolen, herunder blandt andet undervisningen, ansvaret for samarbejdet mellem skole og praktik, udarbejdelse af elevens personlige uddannelsesplan, kompetencevurdering og formidling af praktikpladser og optagelse af elever for blot at nævne nogle få opgaver. Hvordan skolen tilrettelægger og løser disse opgaver skal fremgå af den lokale undervisningsplan (jf. §§ 40 og 41 i Hovedbekendtgørelsen).

Skolens forpligtelser

Kompetencevurdering og personlig uddannelsesplan

Skolen skal ved uddannelsesforløbets begyndelse i samarbejde med eleven og arbejdsgiveren udarbejde en personlig uddannelsesplan for eleven. Til brug for udarbejdelsen af den personlige uddannelsesplan skal skolen gennemføre en kompetencevurdering af eleven inden 2 uger fra den påbegyndte undervisning, jf. § 50 stk.1, 2 i Hovedbekendtgørelsen.

Personlig uddannelsesplan

Undervisningen

Det er skolen, der i samarbejde med det lokale uddannelsesudvalg, fastlægger undervisningens nærmere indhold og tilrettelæggelse jf. § 40 i erhvervsuddannelsesloven. Samtidig er det værd at bemærke § 51 i erhvervsuddannelsesloven, hvor skolernes ansvar for at tilrettelægge undervisning for den enkelte elev er skærpet i forhold til den tidligere lovgivning for social- og sundhedsuddannelserne. Skolen skal således tilbyde eleven skoleundervisning udover det, der følger af de almindelige bestemmelser, hvis hensynet til elevens uddannelse taler for det, jf. erhvervsuddannelseslovens § 51. Et eksempel på dette kan være en skole, der har tilrettelagt den daglige undervisning så den ekstra undervisning, der tilbydes mindre stærke elever, ligger midt på dagen, hvor eleverne i forvejen er på skolen. Dermed bliver det også et tilbud til alle elever. Tidligere lå ekstra undervisningen i ydertimerne med det resultat, at meget få elever brugte tilbuddet om ekstra undervisning.

Ekstraundervisning

Ordensregler – herunder registrering af fravær

Skolen fastsætter ifølge § 42 i Hovedbekendtgørelsen ordensregler for erhvervsuddannelsen i skolen. Skolen skal informere eleverne om dem senest ved undervisningens begyndelse. Af skolens ordensregler skal det ligeledes fremgå, hvad skolen vil gøre i fald ordensreglerne overtrædes. De lokale uddannelsesudvalg skal orienteres om ordensreglerne. Det er skolens bestyrelse, der er ansvarlig for skolens ordensregler. Af ordensreglerne skal en række forhold fremgå, herunder regler om fravær og registrering af fravær.

Fremmodepligt

Det fremgår ligeledes af § 42 i Hovedbekendtgørelsen, at skolen skal føre løbende registrering af elevernes fravær, herunder om fraværet har været af

lovlig karakter. Senest ved skoleopholdets afslutning skal skolen ifølge loven underrette arbejdsgiveren om registreringen.

Fravær under skoleophold

Fravær fra skoleperioden kan opgøres som lovligt og ikke lovligt. Lovligt fravær er meldt til skole og arbejdsgiver. Under skoleopholdet udbetales AER til arbejdsgiveren under perioder, hvor eleven er fraværende ved sygdom, der er meldt som lovligt fravær, jf. § 5 i BEK 1130 af 27/09/2007.

Der udbetales ikke AER refusion til arbejdsgiveren i elevens fraværperioder, der ikke er meldt som lovligt fravær. Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at udbetale løn til eleven i perioder, hvor eleven er fraværende uden lovlig grund.

Eftersom skolen til enhver tid skal kunne fremvise opdaterede fraværslister jf. § 42 i Hovedbekendtgørelsen, kan det derfor anbefales, at man som arbejdsgiver indgår en fast aftale med skolen om, at der ugentligt fremsendes fraværslister for de elever, kommunen har ansat.

Fraværslister

Fraværet har imidlertid også betydning for elevens mulighed for at nå de i uddannelsesplanen fastsatte mål inden for den aftalte tid. Det skal derfor ligeledes fremgå af skolens ordensregler, hvad skolen gør ved udeblivelse fra undervisningen. Som arbejdsgiver kan man godt forvente, at skolen har en fast procedure eller politik for, hvordan der følges op på de elever, der har højt fravær. Alle erhvervsskoler og social- og sundhedsskoler skal have udarbejdet en handleplan for øget gennemførelse. Handleplanen skal være godkendt af skolens bestyrelse og være tilgængelig på skolens hjemmeside. Skolerne har i forbindelse med trepartsaftalen desuden fået tilført ekstra ressourcer til bekæmpelse af frafald.

Opfølgning

I kapitel 8 *Ophør af uddannelsesaftale* redegøres for konsekvenserne af elevens udelukkelse fra skoleundervisningen.

Godskrivningsregler

Det er det faglige udvalg, der fastsætter retningslinier for godskrivning eller afkortning af uddannelsesforløbet på baggrund af tidligere erhvervs erfaring, jf. § 57 i erhvervsuddannelsesloven.

Det er ligeledes det faglige udvalg, der fastsætter varigheden af praktikuddannelsen for den enkelte elev, som bliver godskrevet tidligere uddannelses- og erhvervs erfaringer, jf. § 54, stk. 2 i hovedbekendtgørelse om erhvervsuddannelser (BEK nr. 1518 af 13. december 2007).

Der henvises til bilag 4, hvoraf det faglige udvalgs procedure for godskrivning og afkortning af uddannelsestiden fremgår.

Praktikophold

Overordnet gælder de regler og rammer, der er fastsat på det enkelte praktiksted, herunder kommunens gældende personalepolitik. Afsættet for et succesfuldt praktikforløb er en klar forventningsafstemning mellem elev og praktiksted, herunder også en introduktion til praktikstedet. Afhængig af elevens baggrund og tidligere erhvervs erfaring kan uddannelsesforløbet med fordel indledes med en introduktion til kommunens værdigrundlag, personalepolitik og evt. sygefraværspolitik.

Praktikstedet er ifølge uddannelsesordningen forpligtiget til understøtte sammenhængen mellem skole og praktik, og skal derfor: *”For at styrke helheden og sammenhængen i elevens uddannelsesforløb formulerer eleven i begyndelsen af hvert skole- og praktikforløb sammen med henholdsvis skole og praktiksted elevens faglige og personlige mål for den efterfølgende periode”. Idet: ”Uddannelsesbogen og uddannelsesplanen skal sikre, at eleven har overblik over hele sit uddannelsesforløb, og skal fungere som et samarbejdsredskab mellem elev, lærer og praktik-vejleder” (Uddannelsesordningen stk. 5.3 – 5.3.1).*

Praktikreglerne fastsættes af det faglige udvalg jf. § 32 i erhvervsuddannelsesloven og § 33 i Hovedbekendtgørelsen – praktikuddannelsen – *”uddannelsesordningen for den enkelte uddannelse skal indeholde nærmere anvisninger på samarbejdet mellem skole og praktikvirksomhed, herunder om anvendelse af den personlige uddannelsesplan og uddannelsesbogen”.*

For praktikforløb på social- og sundhedsuddannelsens trin 2 (assistent), der foregår på et af regionens praktiksteder, gælder dette praktiksteds regler omkring fravær m.m. Her kan det imidlertid ligeledes anbefales at lave en fast aftale med den regionale praktikvært om fremsendelse af fraværregistrering. Oplysninger, der knytter sig til elevens uddannelsesforløb, kan frit udveksles mellem praktikværten og arbejdsgiveren.

Praktikerklæringer

Praktikerklæringer er omtalt i § 78 og § 81 i Hovedbekendtgørelsen. Praktikvirksomheden skal ved afslutningen af en praktikperiode udstede en praktikerklæring til eleven og til skolen. Det faglige udvalg PASS har udarbejdet en sådan praktikerklæring. Skolen skal udlevere praktikerklæringen til arbejdsgiveren, men praktikerklæringen kan også hentes ved at klikke på følgende link: [Praktikerklæringer](#)

Trin 1

For trin 1 til social- og sundhedshjælper er der udarbejdet to praktikerklæringer; en vejledende og en afsluttende. Den vejledende benyttes efter den første praktik jf. § 78 i Hovedbekendtgørelsen, mens den afsluttende praktikerklæring jf. § 81 i Hovedbekendtgørelsen udstedes af arbejdsgiveren efter den afsluttende praktik. Praktikerklæringen jf. § 78 skal indeholde oplysninger om, hvilke arbejdsområder og funktioner eleven har været beskæftiget med på praktikstedet, og om eleven har nået målene for praktikperioden.

Målene for hver enkelt praktikperiode tager udgangspunkt i elevens personlige uddannelsesplan. Af den vil det fremgå, hvilke praktikmål eleven skal arbejde med i den konkrete praktikperiode. I tilfælde, hvor den personlige uddannelsesplan ikke angiver specifikke praktikmål, vil det anbefales, at arbejdsgiveren kontakter skolen. I praktikerklæringen skal den uddannelsesansvarlige alene tage stilling til, hvorvidt eleven har nået målene for praktikperioden jf. den personlige uddannelsesplan, og hvorvidt praktikperioden er godkendt eller ikke godkendt.

Det er ikke muligt at udfylde praktikerklæringen med en graderet form for målopfyldelse eller efter taksonomier. Intention bag dette har været, at den administrative opgave med udfyldelse af erklæringen ikke skulle generere yderligere udgifter for kommunerne. I det omfang man som praktikansvarlig/ praktikvejleder finder det nødvendigt at knytte yderligere kommentarer til elevens opfyldelse af praktikmålene, kan dette gøres i bilaget.

Praktikerklæringer og udfyldelse af dem har tidligere været håndteret med stor forskellighed på de enkelte skoler. Den fælles nationale praktikerklæring er således udarbejdet inden for de lovmæssige krav og ud fra hensynet til den enkelte kommunes ret til selv at fastsætte opgavens omfang.

Trin 2

For trin 2 social- og sundhedsassistent er der 'kun' udarbejdet én praktikerklæring, nemlig den afsluttende praktikerklæring. Det skyldes at uddannelsens opbygning med praktikperioder, hvor eleven udlånes til en regional praktikvært. Ansvar for at godkende den enkelte praktikperiode følger derfor praktikværten. Efter hver praktikperiode skal den praktikansvarlige/ praktikvejleder på praktikstedet derfor udfylde en afsluttende praktikerklæring.

Den afsluttende praktikerklæring adskiller sig fra praktikerklæringen ved ikke at skulle indeholde oplysninger om hvilke arbejdsområder og funktioner, eleven har været beskæftiget med på praktikstedet. Den praktikansvarlige/ praktikvejlederen skal alene vurdere, hvorvidt målene i elevens person-

lige uddannelsesplan er nået eller ikke nået, og om praktikken er godkendt eller ikke godkendt.

Arbejdet i skolens bestyrelse og det lokale uddannelsesudvalg

Siden 2007 har de styrende organer på social- og sundhedsskolerne været skolernes bestyrelser. De kommunale arbejdsgivere er samlet set de største aftagere af elever fra social- og sundhedsuddannelserne og den pædagogiske assistentuddannelse, og det er derfor naturligt, at de spiller en særlig rolle i skolernes bestyrelser og i forhold til uddannelserne. Bestyrelserne på social- og sundhedsskolerne er kendetegnet ved, at arbejdsgiversiden alene består af offentlige arbejdsgivere i modsætning til fx de tekniske skoler.

Som der tidligere i dette afsnit har været henvist til, skal den lokale undervisningsplan drøftes og godkendes i det lokale uddannelsesudvalg på skolen. Her fastsættes en række principielle procedurer og kriterier, der har særlig interesse for de kommunale arbejdsgivere, og det kan derfor anbefales, at arbejdet i det lokale uddannelsesudvalg prioriteres. Det skal fremhæves, at de lokale uddannelsesudvalg er et fælles organ for parterne bag uddannelsen, der sekretariatsmæssigt serviceres af skolen.

Kapitel 5 – Løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedselever omfattet af lov om erhvervsuddannelse

Alle elevforhold har en lovgivning som grundlag. Kommunalt ansatte erhvervsuddannelseselevs ansættelsesforhold reguleres derudover i de kommunale overenskomster.

Lovgrundlag

Elevs løn- og ansættelsesforhold beskrives i kapitel 4 i den relevante kommunale overenskomst.

Overenskomst

Det er vigtigt at kende begge regelsæt, når man arbejder med elevforhold.

Social- og sundhedselever

Kommunerne har løbende mange social- og sundhedselever (august 2009: 9.617) for til stadighed at kunne rekruttere veluddannet arbejdskraft til ældreområdet.

*Mange sosu-
elever*

OVERBLIK

Lovgrundlag

Det fik derfor betydning for mange ledere og uddannelseskonsulenter, at lovgrundlaget for social- og sundhedselever blev ændret med virkning fra 1. august 2008. Dette har også haft en afsmittende virkning på overenskomsten for social og sundhedspersonale i form af ændrede regler for opsigelse af elever og for ferie.

Den nye lovgivning har konsekvenser

Se overenskomstens § 31A på side 47 og ferieaftalens § 42 på side 61.

Voksenelevløn

Med henblik på at kunne rekruttere flere elever til området blev det i trepartsaftalen fra juni 2007 bestemt, at der skulle indføres voksenelevløn på området. Denne voksenelevløn blev implementeret i overenskomsten for social- og sundhedspersonale (73.01) og fik virkning fra 1. januar 2008.

Se overenskomstens § 28, stk. 2.

Ikke uddannede med anciennitet

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 indførte overenskomstparterne derudover en midlertidig ret til uddannelse for ikke-uddannede med en given anciennitet i kommunen.

Se overenskomstens protokollat 4..

Lukkede grupper

Endelig blev adgangen til opskoling til social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent for de lukkede grupper³ efter mange år ved lovgivning lukket i 2008. Sygehjælpere har dermed ikke længere mulighed for at uddanne sig til social- og sundhedsassistent med merit. En hjemmehjælper, som ønsker at uddanne sig til social- og sundhedshjælper, har dog fortsat denne mulighed gennem en GVU-merituddannelse med respekt for elevens praktiske erfaring. Som en konsekvens heraf er overenskomstens protokollat om opskoling tilpasset den nye mulighed.

Se overenskomstens protokollat 1 og vejledningen side 22.

De mange ændringer på social- og sundhedselevområdet indgår nedenfor i gennemgangen af reglerne på området.

Alle regler i overenskomsten for social- og sundhedspersonale 2008, som omhandler elever, er gengivet i bilag 2, jf. vejledningens side 44.

*De relevante
regler ses i bilag
2*

LØN

Overenskomsten bestemmer, at der findes to overordnede former for løn til social- og sundhedselever; den klassiske elevløb og vokselevløb.

*To lønformer til
elever*

Den klassiske elevløb

Den klassiske elevløb for social- og sundhedshjælperelever er afhængig af, om eleven er fyldt 18 år. Når en elev fylder 18 år, reguleres lønnen med virkning fra den 1. i den måned, der ligger umiddelbart efter elevens fødselsdag. Der gælder herefter kun en sats i det 14 måneder lange elevforløb.

Klassisk elevløb

Den klassiske elevløb for social- og sundhedsassistentelever varierer ligeledes afhængigt af, om eleven er fyldt 18 år. I det 20 måneder lange elevforløb reguleres lønnen endvidere efter 12 måneders elevforløb. Her gælder samme regel, således at lønnen reguleres med virkning fra den 1. i den måned, der ligger umiddelbart efter de 12 måneders elevforløb er opnået.

³ Lukkede grupper omfatter uddannelser inden for området, som ikke længere udbydes. Her tænkes på hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere.

Eksempel:

En 20-årig social- og sundhedsassistentelev, som blev ansat den 24. august 2008, får sin løn reguleret med virkning fra den 1. september 2009.

De klassiske elevlønsatser ses i overenskomstens § 28, stk. 1.

Lønkronesatserne er omfattet af de løbende lønreguleringer, som overenskomsten giver i løbet af overenskomstperioden. Endvidere bemærkes, at lønnen for elever under 18 år er underlagt en særlig regulering(reducering) jf. § 7 i Aftale pr. 1. april 2008 om lønninger for kommunalt ansatte. Kommunens løn og personalekontor vil altid være behjælpelig med den aktuelle sats.

Voksenelevlø

Den 1. januar 2008 trådte den nye bestemmelse om voksenelevlø i kraft. Bestemmelsen findes i overenskomstens § 28, stk. 2.

Voksenelevlø

Voksenelevlø er fastsat til trin 11 på KTO lønskalaen. Det eksakte kronebeløb varierer med de geografisk definerede områdetillæg og med de løbende lønstigninger, som overenskomsten giver på trinnene i løbet af overenskomstperioden. Kommunens løn- og personalekontor vil altid være behjælpelig med den aktuelle sats.

Betingelser for voksenelevlø

To betingelser skal være opfyldt, for at en elev vil være berettiget til voksenelevlø; en aldersbetingelse, og en erfaringsbetingelse.

1. Aldersbetingelse

For at få voksenelevlø skal eleven være fyldt 25 år ved elevkontraktens indgåelse. Betingelsen kan ikke fraviges.

Aldersbetingelse

2. Erfaringsbetingelse

Ved elevkontraktens indgåelse skal eleven dels have arbejds erfaring af et givent tidsmæssigt omfang(2.a), dels skal erfaringen ligge indenfor et nærmere defineret fagområde(2.b).

Erfaringsbetingelser

2.a. Tidsmæssigt omfang

Inden for de seneste 4 år inden elevkontraktens indgåelse skal eleven have et års samlet ansættelse med mindst 24 timers beskæftigelse.

Omfang

Såfremt eleven inden for samme tidsperiode har haft ugentlig ansættelse med mellem 8 og 24 timers beskæftigelse medregnes en sådan periode med 50 %.

Elevtid kan ikke medregnes i optællingen.

2.b. Kvalificerende erfaring

Elevens forudgående erfaring skal være erhvervet inden for et relevant område. Overenskomstens parter har nærmere defineret dette dels med henvisning til relevante overenskomster, dels med henvisning til nærmere defineret konkret arbejde.

Relevant beskæftigelse

Overenskomsterne er:

- Social- og sundhedspersonaleoverenskomsten, hvor eleven har arbejdet på området, typisk som ikke-uddannet,
- Tilsvarende overenskomst i regionerne, de tidligere amter, eller ved selvejende/private plejehjem,
- Omsorgs- og pædagogmedhjælperområdet inden for det voksenpædagogiske område.

Derudover kvalificerer følgende:

- Arbejde som handicaphjælper på voksenområdet, og
- Arbejde i vikarbureauer med pleje- og omsorgsopgaver inden for voksenområdet.

Det er elevens opgave forud for elevkontraktens indgåelse at dokumentere, at erfaringsbetingelse er opfyldt.

Fravigelsesmulighed

En kommune har fortsat mulighed for at aftale, at en elev, som opfylder alderskriteriet for voksenelevløn, kan ansættes på voksenelevløn, selv om de resterende betingelser ikke direkte er opfyldt, jf. overenskomstens § 28, stk. 3. Det kan eksempelvis være en elev, som kun har 1/2 års relevant erfaring.

Elevens dokumentationsforpligtelser

ARBEJ DSTID

Social- og sundhedselever er som hovedregel omfattet af samme arbejdstidsregelsæt, som gælder for de uddannede grupper på området. [Link](#).

Der er to grundlæggende undtagelser:

1. Der er en øvre begrænsning på antallet af aften-/natte- og weekendvagter.
2. Ulempebetalingen for vagter i disse perioder, som eleven deltager i, er indeholdt i månedslønnen. Der udbetales derfor ikke tillæg i henhold til arbejdstidsaftalens § 13. (79.01)

Elever betragtes pr. definition som fuldtidsbeskæftigede, hvilket også gælder i skoleperioden. Såfremt en elev påtager sig overarbejde i elevforholdet, som ikke afspadseres, honoreres overarbejdstiden på samme måde som for en uddannet medarbejder på grundlønstrin.

Midlertidig ret til uddannelse for visse ikke-uddannede

I perioden 1. oktober 2008 – 30. september 2013 har visse ikke-uddannede medarbejdere på social- og sundhedsområdet ret til uddannelse som social- og sundhedshjælper med løn efter overenskomstens kapitel 4.

Ret til uddannelse

Den ikke-uddannede skal være månedslønnet ordinært ansat med 2 års sammenhængende ansættelse i kommunen i henhold til overenskomsten for social- og sundhedspersonale for at have ret til uddannelse. Kommunens tilbud om påbegyndelse af uddannelsen skal fremsættes senest efter 3 års sammenhængende ansættelse.

Betingelser

En medarbejder, som opfylder betingelserne for at få tilbudt uddannelse, og som endnu ikke har modtaget tilbud fra kommunen, har mulighed for skriftligt at fremsætte ønske herom overfor kommunen. Herefter har kommunen 14 dage til at fremsætte tilbuddet.

*Motiverende
MUS samtale*

Efter 1 års ansættelse som ikke-uddannet på området målretter kommunen og den ansatte MUS-samtalen med henblik på at motivere til et uddannelsesforløb.

Overenskomstens protokollat 4 indeholder nærmere bestemmelser om den nye mulighed, jf. vejledningen side 49.

*Hjemmehjælper
protokollatet*

Særregler for hjemmehjælpere

Efter opskolingsadgangen ved lov blev lukket for ”de lukkede grupper⁴” i 2008, og det derfor ikke længere kan lade sig gøre at erhverve en social- og sundhedsassistentuddannelse gennem GVU, tilbagestår alene spørgsmålet om hjemmehjælper. En hjemmehjælper, som ønsker at uddanne sig til social- og sundhedshjælper, kan gøre det i en GVU-merituddannelse med respekt for hjemmehjælperens praktiske erfaring.

⁴ Lukkede grupper omfatter uddannelser inden for området, som ikke længere udbydes.

Her tænkes på hjemmehjælper, sygehjælper, beskæftigelsesvejledere, plejehjemsassistenter og plejere.)

Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at en hjemmehjælper, som uddanner sig til social- og sundhedshjælper, vil være omfattet af de særlige lønbestemmelser i overenskomstens protokollat 1, jf. vejledningen side 48.

Kapitel 6 – AER, Arbejdsgivernes elevrefusion

Udbetaling af lønrefusion under skoleophold

Kommunen får refunderet elevløn, når eleven er på skole. Der gælder forskellige lønrefusionssatser for henholdsvis ordinære elever og voksnelever. Lønrefusionen kommer automatisk og udbetales 10 dage efter, at kommunen har fået et orienteringsbrev fra AER. Lønrefusionen bliver udbetalt til kommunens NemKonto. Satserne justeres løbende og kan hentes på AER's hjemmeside www.aer.dk.

Almindelig lønrefusion

Det er en betingelse, at kommunen og eleven har en godkendt uddannelsesaftale, at eleven ikke arbejder samtidig med sit skoleophold, og at kommunen udbetaler overenskomstmæssig løn.

Kommunen kan også få refunderet løn for elever, der deltager i frivillig, supplerende undervisning, såfremt dette er en del af uddannelsesaftalen.

Forhøjet midlertidig praktikpladspræmie og bonus i 2010

KL indgik i november 2009 en aftale om at oprette 1.320 ekstra praktikpladser i 2010. Kommunerne står frit i forhold til at vælge på hvilke erhvervsuddannelser, kommunen ønsker at oprette de ekstra pladser – løftet gælder således ikke alene social- og sundhedsuddannelserne.

Forhøjet lønrefusion

Som led i denne aftale hæves praktikpladspræmie og bonus (der udbetales efter ansøgning af AER, Arbejdsgivernes Elevlønsrefusion) op til i alt 50.000 kr. pr. ny aftale. Det svarer ca. til en tredobling af den nuværende præmie og bonus. Den forhøjede præmie og bonus gælder samtlige nye uddannelsesaftaler, der indgås fra 5. november 2009 til 31. december 2010.

Udbetalingen af den forhøjede bonus sker i to omgange med to lige store rater á 16.000 kr., den første efter 4 måneder og den anden efter 7 måneder. Bonus bliver således udbetalt, når elevens prøvetid er afsluttet, og uddannelsesaftalen fortsat er i kraft. Udbetalingen sker i 2 rater: 1. rate 30 dage efter prøvetidens udløb. 2. rate 90 dage efter udbetalingen af 1. rate.

Præmien på hidtil 2.000 kr. pr. måned i de tre første måneder (prøvetiden) hæves til 6.000 kr. pr. måned, svarende til ca. 67 pct. af begyndelseslønnen. Præmien bliver udbetalt i prøvetiden hver gang, eleven har været i praktik i 30 dage. Man kan få 6.000 kr. for hver måned i prøvetiden - dog max 18.000 kr. i alt. Vær opmærksom på at skoleperioder ikke tæller med i opgørelsen af de 30 dage.

Der udbetales ingen præmie, hvis eleven er vokselev, og arbejdsgiver/kommunen modtager tilskud fra Jobcenter efter § 68 stk. 2 i lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Der kan ansøges fra medio januar 2010.

Hertil kommer den almindelige elevlønsrefusion, som udbetales under elevens skoleophold. Denne er uændret.

Kapitel 7 - Ferie

Elevers ret til ferie

Elever er omfattet af ferieaftalens regler om optjening, afholdelse og udbetaling af ferie. Som noget nyt er social- og sundhedselever og pau-elever ansat den 1. august 2008 eller senere omfattet af ferieaftalens § 42, se bilag 4 i vejledningen.

Elevers ret til ferie

Sosu- og pau-elever ansat den 1. august 2008 eller senere

Social- og sundhedsuddannelserne og den pædagogiske assistentuddannelse blev pr. 1. august 2008 omfattet af erhvervsuddannelsesloven. Dette betyder, at elever, der har indgået uddannelsesaftale efter erhvervsuddannelsesloven og har påbegyndt uddannelsen/ansættelsesforholdet den 1. august 2008 eller senere, er omfattet af ferieaftalens § 42. Se i øvrigt bilag 3b i [overenskomst for social- og sundhedspersonale](#).

Elever ansat den 1. august eller senere

Sosu- og pgu-elever ansat før den 1. august 2008

Social- og sundhedselever og pgu-elever, der har påbegyndt deres uddannelse før den 1. august 2008, er ikke omfattet af ferieaftalens § 42 i henhold til lov om social- og sundhedsuddannelserne, men de er omfattet af ferieaftalens almindelige bestemmelser. Eleverne fortsætter deres uddannelse efter den allerede indgåede uddannelsesaftale. Baggrunden for dette er, at social- og sundhedsuddannelserne ikke var omfattet af erhvervsuddannelsesloven før 1. august 2008. Den pædagogiske grunduddannelse er stadig ikke omfattet af erhvervsuddannelsesloven. Se i øvrigt bilag 3a i [overenskomst for social- og sundhedspersonale](#) og bilag 5a i [overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter](#).

Elever ansat før den 1. august 2008

Elevers særlige gunstige ferierettigheder

Elever omfattet af ferieaftalens § 42 har særlige gunstige ferierettigheder. Elever med uddannelsesaftale efter erhvervsuddannelsesloven har ret til betalt ferie på baggrund af den uddannelsesaftale, som arbejdsgiveren og eleven har indgået, dvs. eleven har ret til betalt ferie, selv om eleven ikke har optjent retten til betalt ferie. Eleverne har enten ret til 6 ugers ferie med løn eller 1 uges ferie med løn i perioder med lukning af arbejdspladsen.

Elevers særlige gunstige ferierettigheder

Hvor meget betalt ferie eleven har ret til efter erhvervsuddannelsesloven afhænger af, hvornår i ferieåret ansættelsesforholdet er påbegyndt:

- Elever, som har påbegyndt deres uddannelse/ansættelsesforhold før den 1. juli, har ret til 6 ugers betalt ferie i ferieåret. Perioden før den 1. juli defineres som perioden fra den 1. maj til og med 30. juni. Da social- og sundhedselever og pau-elever først er blevet omfattet af § 42 fra 1. august 2008, vil retten til betalt ferie i 6 uger tidligst få betydning ved ansættelse af elever i perioden 1. maj – 30. juni 2009.

- Elever, som påbegynder deres ansættelsesforhold den 1. juli eller senere i et ferieår, har højst ret til 1 uges betalt ferie i det indeværende ferieår forudsat, at arbejdspladsen holder ferielukket i perioden 1. oktober til og med 30. april. Perioden den 1. juli eller senere defineres som perioden fra den 1. juli til og med den 30. april i det efterfølgende kalenderår.

Har eleven optjent feriegodtgørelse fra en tidligere arbejdsgiver forud for sin ansættelse som elev, skal der ikke betales løn under ferie for de dage, som eleven har optjent feriegodtgørelse til. Hvis den optjente feriegodtgørelse pr. dag er mindre end den løn, som eleven har ret til i elevansættelsen, udbetales alene forskellen.

Tidligere optjent feriegodtgørelse

Hvis skolen holder lukket

Skolelukning giver i udgangspunktet ikke ret til 1 uges betalt ferie efter § 42, idet skolelukning ikke sidestilles med ferielukning af arbejdspladsen. Ferie i forbindelse med skolelukning må derfor vurderes på baggrund af ferieaftalens almindelige regler.

Skolelukning

Uddannelsesplanens præcisering af skolelukning i skoleperioden betragtes som varsling af ferie. Ferie kan imidlertid ikke varsles for elever, der ikke har optjent betalt ferie/feriegodtgørelse fra tidligere arbejdsgiver, medmindre arbejdspladsen er generelt ferielukket. Det betyder at:

- Elever, der har optjent feriegodtgørelse fra tidligere arbejdsgiver, holder ferie i skolelukningsperioden, medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og eleven.
- Elever, der ikke har optjent feriegodtgørelse fra tidligere arbejdsgiver, skal have anvist arbejde i skolelukningsperioden. Kan arbejdsgiveren ikke anvise arbejde til disse elever, må arbejdsgiveren sende eleverne hjem med løn. Det skal præciseres, at eleverne også er forpligtet til at henvende sig til praktikstederne for at få anvist arbejde i perioder med skolelukning. Ønsker eleverne selv at holde ferie i skolelukningsperioden kan dette aftales, og i så fald holder eleven ferie uden løn.

Procedure for håndtering af feriekort mv.

Det anbefales, at arbejdsgiveren udarbejder en procedure i forbindelse med ansættelse af elever, der sikrer kendskabet til elevernes eventuelle feriegodtgørelse fra tidligere arbejdsgivere, og som sikrer håndteringen af elevernes feriekort. Dette er af hensyn til den ovenfor nævnte modregningsadgang og af hensyn til at kunne anvise arbejde til elever uden optjent feriegodtgørelse i skolelukningsperioder. Det skal bemærkes, at kommunen kan få oplyst,

Procedure for håndtering af feriekort mv.

om eleven har fået udbetalt feriepenge og for hvilken periode hos Ferie-Konto.

*Ret til betalt
ferie i 1. og 2.
hele ferieår*

Ret til betalt ferie i 1. og 2. hele ferieår

Eleven har ret til 6 ugers betalt ferie i det første og andet hele ferieår efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

Har eleven feriekort fra tidligere arbejdsgiver, så afholdes denne ferie først, og der modregnes i de 6 ugers ferie.

Eksempel:

En elev, der påbegynder sit ansættelsesforhold 1. marts 2009 har frem til 30. april 2009 ret til 1 uges betalt ferie forudsat, at arbejdspladsen holder ferielukket. Fra 1. maj 2009 til og med 30. april 2010 har eleven ret til 6 ugers betalt ferie.

Det bemærkes, at når eleven afslutter sin uddannelse og fratræder, har eleven alene ret til at få udstedt et feriekort på det antal dage, som eleven rent faktisk har optjent.

Feriekort

To elevforhold:

Det anses for ét ansættelsesforhold, såfremt en social og sundhedshjælper-elev straks efter endt uddannelse fortsætter som social- og sundhedsassistentelev har samme arbejdsgiver. Forholdet sidestilles med den situation, hvor en elev efter endt uddannelse umiddelbart overgår til månedslønnet fastansættelse hos den samme ansættelsesmyndighed, idet der ikke er sket væsentlige ændringer i ansættelsesforholdet. Dermed sker overgangen til elevansættelsen som social- og sundhedsassistentelev direkte i forlængelse af, at den pågældende er færdig som social- og sundhedshjælper. Social- og sundhedsassistenteleven er berettiget til ferie med løn. Forholdet sidestilles ikke som fratræden. Der skal som følge heraf ikke udstedes feriekort.

To elevforhold

KL fortolker begrebet umiddelbar overgang meget restriktivt. Dette betyder, at hvis den pågældende har et slip på eksempelvis 1 uge mellem den endte uddannelse som social- og sundhedshjælper indtil den påbegyndte uddannelse som social- og sundhedsassistentelev, så er der tale om to ansættelsesforhold, hvorfor der skal udstedes feriekort efter endt social- og sundhedshjælperuddannelse.

Kapitel 8 - Ophør af uddannelsesaftaler

Ophør af uddannelsesaftaler for social- og sundhedselever er reguleret i erhvervsuddannelsesloven for elever med uddannelsesaftaler, der er påbegyndt 1. august 2008 eller senere. I dette kapitel beskrives ophør af uddannelsesaftalerne, som det er reguleret i henhold til erhvervsuddannelsesloven og Overenskomsten for social- og sundhedspersonale. Ligeledes beskrives, hvordan forvaltningslovens regler spiller ind i forbindelse med ophør af elevaftaler. Ophævelse af uddannelsesaftaler efter social og sundhedsuddannelsesloven behandles ikke i vejledningen.

Ophør af uddannelsesaftale i henhold til erhvervsuddannelsesloven

Ved ophør af en uddannelsesaftale er det bestemmelserne i erhvervsuddannelseslovens §§ 60, 61, 62 og 63, der finder anvendelse.

Hovedreglen er, at uddannelsesaftaler ikke kan opsiges af aftalens parter jf. § 60, stk. 1. Dog er der undtagelser i prøveperioden, de beskrives nedenfor.

Uopsigelighed

Det vil sige, at eleven ligesom arbejdsgiveren ikke ensidigt kan afbryde elevforholdet, medmindre dette sker inden for rammerne i loven.

Denne bestemmelse udelukker imidlertid ikke, at parterne i enighed ophæver eller opsiger uddannelsesaftalen. Dette kan f.eks. være tilfældet, hvis eleven har fortrudt valget af social- og sundhedsuddannelsen, og arbejdsgiveren ikke har nogen interesse i at fastholde eleven på uddannelsen. Tilsvarende kan arbejdsgiveren være af den opfattelse, at eleven ikke er motiveret for at gennemføre uddannelsen, og eleven reelt er enig heri.

Enighed om ophævelse

Det skal bemærkes, at personaleafdelingen altid skal inddrages ved ophør af elevforhold.

Prøvetid

Ophør af uddannelsesaftalen i prøvetiden

De første 3 måneder af praktikperioden betragtes som prøvetid. I denne periode kan begge parter opsige aftalen uden angivelse af grund og uden forudgående varsel. Det skal bemærkes, at skoleophold ikke regnes med i prøvetiden jf. erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2, der har følgende ordlyd:

”Praktikperioden er nærmere defineret i elevaftalen. Der vil som regel ikke være tvivl om placering af henholdsvis skole- og praktikperiode. Det for-

hold, at enkelte skoler som en slags forsmag på uddannelsen vælger at elever tilbringer et par af de planlagte dage i skoleperioden som "snusedage" på et praktiksted, gør ikke "snusedagene" til praktikedage. De er fortsat at betragte som en del af skoleperioden"

Som det fremgår af bestemmelsen, regnes skoleophold ikke med i den periode, hvor der kan opsiges i prøvetiden. Der kan gives følgende eksempler:

Eksempel

En elev starter sin uddannelse den 1. marts. Eleven starter på skole og slutter skoleopholdet den 31. maj. Pr. 1. juni skal eleven starte i praktik. Hvis arbejdsgiveren ønsker at opsiges eleven i prøvetiden, skal dette ske inden 1. september, således at eleven kan fratrage senest den 31. august.

Eksempel

En elev starter sin uddannelse den 1. januar i praktik. Den 1. marts starter eleven på skole, og 1. maj genoptager eleven praktikperioden. Hvis arbejdsgiveren ønsker at opsiges eleven i prøvetiden, skal dette ske inden 1. juni, således at eleven kan fratrage senest den 31. maj.

Der er således ikke noget krav om, at praktikperioden skal være uafbrudt, når blot opsigelsen foretages inden eleven samlet set har været 3 måneder i praktik.

Det er fastslået af Tvistighedsnævnet, at en elev godt kan afskediges i en skoleperiode⁵. Sagen er omtalt på følgende måde:

Afsked i skoleperiode

"Eleven startede ansættelsesforholdet den 7. oktober 2004 på skoleophold, der skulle vare frem til april 2005. Arbejdsgiveren ophævede uddannelsesaftalen ensidigt den 14. januar 2005. Eleven nåede ikke at starte i praktik hos arbejdsgiveren. Nævnet bemærkede, at prøvetiden først er udløbet, når eleven har haft tre måneder i praktik. Prøvetiden kan strække sig ud over de første tre måneder af ansættelsesforholdet, hvis en elev inden for de første tre måneder af ansættelsen kommer på skoleophold. I et sådant tilfælde vil arbejdsgiveren kunne opsiges aftalen uden varsel under elevens skoleophold, også selv om ansættelsestiden på opsigelsestidspunktet er mere end tre måneder. Den omstændighed, at et skoleophold, som i den foreliggende sag, lå forud for praktiktiden, kunne ikke ændre herpå. Opsigelsen uden varsel var derfor berettiget".

⁵ 07.2005 Resume fra Tvistighedsnævnets årsberetning 2007

Som det fremgår af § 60, stk. 2, er prøvetiden fastsat til 3 måneder. Bestemmelsen giver ikke mulighed for at forlænge prøvetiden, selv om parterne i uddannelsesaftalen måtte være enige herom.

A. Ophør af uddannelsesaftalen på den kommunale arbejdsgivers initiativ i prøveperioden.

Hvis arbejdsgiveren vurderer, at der ikke er noget grundlag for at videreføre elevforholdet, kan eleven opsiges uden varsel, dvs. i princippet fra dag til dag.

Når det af bestemmelsen fremgår, at eleven også kan opsiges uden grund/begrundelse skal dette dog tages med et væsentligt forbehold, idet der er forskel på, om der er tale om en privat eller offentlig arbejdsgiver.

En kommunes opsigelse af uddannelsesaftalen skal ske i overensstemmelse med angivne regler i forvaltningsloven, som kun gælder for offentlige myndigheder. Dette indebærer, at en opsigelse altid skal ske skriftligt efter en forudgående partshøring, og hvor begrundelsen for afgørelsen er angivet, se nedenfor.

I forvaltningslovens § 19 er bl.a. anført følgende om partshøring:

”Kan en part i en sag ikke antages at være bekendt med, at myndigheden er i besiddelse af bestemte oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, må der ikke træffes afgørelse, før myndigheden har gjort parten bekendt med oplysningerne og givet denne lejlighed til at fremkomme med en udtalelse. Det gælder dog kun, hvis oplysningerne er til ugunst for den pågældende part og er af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Myndigheden kan sætte en frist for afgivelsen af den nævnte udtalelse”.

Oplysninger, der ligger til grund for et ophør, vil altid blive betragtet som ugunstige for medarbejderen og af væsentlig betydning for sagen afgørelse. Der skal derfor altid foretages partshøring, når en arbejdsgiver ønsker at bringe et elevforhold til ophør.

Partshøringen skal angive den begrundelse, som er baggrunden for opsigelsen i prøvetiden. Meget ofte er det i starten af et ansættelsesforhold, at arbejdsgiveren finder ud af, om medarbejderen er egnet til stillingen. Denne egnethedsvurdering kan foretages på forskellig vis, men som regel handler det om, hvorvidt medarbejderen lever op til de krav og forventninger, som blev stillet ved ansættelsen, f.eks. er kravet om stabilt fremmøde væsentligt for en arbejdsgiver. Højt fravær vil derfor normalt være et grundlag for en opsigelse i prøvetiden.

Forvaltningsloven

Partshøring

Begrundelse for opsigelse

Et andet eksempel kan være manglende evner. Hvis det relativt hurtigt viser sig, at en elev – på trods af grundig oplæring – ikke evner at udføre arbejdsopgaverne, vil det ligeledes normalt være et grundlag for afsked i prøvetiden.

Det kan derfor anbefales, at prøvetiden bruges aktivt til at vurdere, om eleven lever op til de krav og forventninger, som man normalt må stille til en elev, da det ikke - som i almindelige ansættelsesforhold - er muligt at opsig eleven efter prøvetiden.

Høringsfrist

I den forbindelse skal det bemærkes, at en eventuel afskedigelsessag skal indledes inden de 3 måneder er gået, da der skal være afsat tid til at gennemføre en høringsproces. Det fremgår ikke af forvaltningsloven, hvor lang høringsfrist der skal gives, men det kan anbefales, at høringsprocessen sættes i gang minimum 14 dage før, de 3 måneder er forløbet. Det bemærkes, at der ikke er noget opsigelsesvarsel.

Der er i erhvervsuddannelsesloven ikke pligt til at angive begrundelse for opsigelse af kontrakten. I kommunerne gælder imidlertid som ovenfor nævnt også forvaltningsloven.

Forvaltningslovens §§ 22 og 24 har følgende ordlyd:

§ 22. En afgørelse skal, når den meddeles skriftligt, være ledsaget af en begrundelse, medmindre afgørelsen giver den pågældende part medhold.

§ 24, stk. 1. En begrundelse for en afgørelse skal indeholde en henvisning til de retsregler, i henhold til hvilke afgørelsen er truffet. I det omfang, afgørelsen efter disse regler beror på et administrativt skøn, skal begrundelsen tillige angive de hovedhensyn, der har været bestemmende for skønsudøvelsen.

Stk. 2. Begrundelsen skal endvidere om fornødent indeholde en kort redegørelse for de oplysninger vedrørende sagens faktiske omstændigheder, som er tillagt væsentlig betydning for afgørelsen.

Det fremgår af bestemmelserne, at kommunen som arbejdsgiver kort skal redegøre for de skøn, der er indgået i forbindelse med opsigelse af aftalen. Der er tale om et forholdsvis frit skøn, der som ovenfor nævnt f.eks. kan vedrøre manglende evner, elevens adfærd under prøvetiden, eller at eleven ikke lever op til de krav og forventninger, som arbejdsgiveren normalt må forvente af en elev. Sammenfattende vil det ofte være sådan, at arbejdsgiveren ud fra en samlet vurdering af de foreliggende oplysninger har tabt tilliden til, at eleven vil kunne gennemføre elevforholdet på tilfredsstillende vis.

Saglig begrundelse

En elevaftale kan naturligvis aldrig bringes til ophør med begrundelser, der er i strid med almindelig ansættelsesretlig lovgivning - fx begrundelser, der vil være i strid med ligebehandlingsloven eller loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Lønnen stopper med virkning fra den dag, hvor arbejdsgiveren har bragt uddannelsen til ophør. Arbejdsgiveren skal efterfølgende sørge for, at eleven tilbageleverer de ting, som tilhører arbejdspladsen. Feriekort for ansættelsestiden udstedes i henhold til gældende regler.

B. Ophør af uddannelsesaftalen på elevens initiativ i prøveperioden.

Eleven kan når som helst i den 3 måneders prøvetid bringe uddannelsesaftalen til ophør. Eleven skal ikke give nogen begrundelse for at ønske uddannelsen afbrudt. Eleven kan bringe uddannelsen til ophør med dags varsel.

Elevens afbrydelse af uddannelsesaftalen

Elevens ophør af uddannelsesaftalen kan ske formløst. Der er derfor ikke pligt til at fremsende en skriftlig opsigelse.

Det anbefales arbejdsgiverne, at man af bevismæssige grunde skriftligt bekræfter overfor eleven, at pågældende har bragt uddannelsen til ophør med virkning fra en given dato.

Lønnen stopper med virkning fra den dag, eleven har bragt uddannelsen til ophør. Arbejdsgiveren skal efterfølgende sørge for, at eleven tilbageleverer de ting, som tilhører arbejdspladsen. Feriekort for ansættelsestiden udstedes i henhold til gældende regler.

Lønstop

Ophør af uddannelsesaftalen efter prøvetiden

Efter § 61 i erhvervsuddannelsesloven kan uddannelsesaftalen ophæves, hvis der foreligger misligholdelse eller bristede forudsætninger. § 61 har følgende ordlyd:

Ophør efter prøvetiden

Stk. 1. Misligholder en af parterne i uddannelsesaftalen væsentligt sine forpligtelser, kan den anden part hæve aftalen.

Stk. 2. Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.

Stk. 3. Ophævelse efter stk. 1 eller stk. 2 skal ske inden for 1 måned efter, at den hævede part har fået kendskab til eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til den omstændighed, som begrundet ophævelsen.

A. Elevens væsentlige misligholdelse.

Elevens misligholdelse

Der foreligger væsentlig misligholdelse af elevforholdet, når eleven konkret og groft har tilsidesat de gældende regler for elevforholdet. Hvis disse betingelser er opfyldt, kan uddannelsesaftalen hæves, dvs. bringes til ophør uden varsel. Der skal dog være foretaget partshøring i henhold til forvaltningslovens bestemmelser. Da der er tale om væsentlig misligholdelse, vil det efter omstændighederne kunne begrunde en forholdsvis kort høringsperiode. Se i øvrigt om partshøring ovenfor under afsnit A.

Hvis arbejdsgiveren ønsker at hæve en uddannelsesaftale, skal dette ske straks efter, at arbejdsgiveren er blevet bekendt med de kritisable forhold, som kan begrunde ophør af uddannelsesaftalen. Efter lovens § 61, stk. 3, skal dette ske inden for 1 måned efter, at arbejdsgiveren har fået kendskab til, eller ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed burde have fået kendskab til de omstændigheder, som kan begrunde en ophævelse.

Som eksempler på væsentlig misligholdelse fra elevens side kan nævnes følgende:

Eksempler på misligholdelse

- Strafbart forhold såvel på arbejdspladsen som udenfor arbejdspladsen f.eks. tyveri, vold, bedrageri mv.
- Tilsidesættelse af forbud mod at drikke alkohol på arbejdspladsen eller forbud mod at møde op i alkoholpåvirket tilstand, herunder også under påvirkning af andre rusmidler end alkohol.
- Tilsidesættelse af bestemmelser om tavshedspligt vedrørende forhold som eleven er blevet bekendt med under tjenesten.
- Tilsidesættelse af ordens- og kompetenceforskrifter på arbejdspladsen
- Udeblivelse fra tjenesten uden gyldig grund

De enkelte tilfælde skal altid vurderes konkret i forhold til grovheden af forseelsens karakter. Er der f.eks. tale om misligholdelse uden, at den karakteriseres som væsentlig, kan der gives en tjenstlig advarsel med bemærkning om, at der i gentagelsestilfælde vil ske en ophævelse af uddannelsesaftalen.

B. Arbejdsgiverens væsentlige misligholdelse.

Arbejdsgiverens misligholdelse

Arbejdsgiverens adfærd overfor eleven kan berettige eleven til at ophæve kontrakten. Også i disse situationer skal den kritisable adfærd straks påtales fra elevens side og senest indenfor en måned.

Eksempler på arbejdsgiverens misligholdelse

Som eksempler på væsentlig misligholdelse fra arbejdsgiverens side kan nævnes følgende:

- En arbejdsgivers krænkende udtalelser overfor eleven.
- Udøvelse af sexchikane overfor eleven
- Andre former for chikanøs adfærd overfor eleven
- Arbejdsgiverens manglende opfyldelse af uddannelsesforpligtelsen

De enkelte tilfælde skal altid vurderes konkret i forhold til grovheden af arbejdsgiverens misligholdelse.

Almindelige situationer med f.eks. for sent eller forkert aflønning berettiger ikke eleven til at ophæve aftalen, idet arbejdsgiveren i disse tilfælde skal berigtige fejlen hurtigst muligt.

Ophør på grund af bristede forudsætninger

Bristede forudsætninger

I henhold til erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 2 kan uddannelsesaftalen hæves på grund af bristede forudsætninger. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

”Stk. 2. Hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister, kan parten hæve aftalen.”

Bestemmelsen giver såvel eleven som arbejdsgiveren mulighed for at gøre urigtige og/eller bristede forudsætninger gældende.

Urigtig forudsætning

Ved en urigtig forudsætning forstås sædvanligvis, at den ene part ved indgåelsen af uddannelsesaftalen har svævet i en vildfarelse vedrørende faktiske omstændigheder, og disse faktiske omstændigheder har motiveret denne til at indgå aftalen.

Bristet forudsætning

Ved en bristet forudsætning forstås sædvanligvis et forhold, som ville have medført, at en af parterne eller begge parter ikke ville have indgået aftalen, hvis de havde været klar over, hvordan forholdene ville udvikle sig.

Erhvervsuddannelsesloven giver ikke nogen nærmere anvisninger på, hvad der i et elevforhold kan karakteriseres som henholdsvis en urigtig og en bristet forudsætning.

Eksempel

En urigtig forudsætning kan være, at arbejdsgiveren ved aftalens indgåelse gik ud fra, at eleven ikke var straffet for en bestemt forbrydelse, som ellers ville have udelukket ansættelse, hvis arbejdsgiveren havde vidst det fra starten.

En bristet forudsætning kan være, at eleven har undladt at fortælle om nogle helbredsmaessige forhold, som er af væsentlig betydning for, at eleven kan gennemføre uddannelsen.

*Eksempler på
bristet og urigtig
forudsætning*

Det fremgår af § 6 i lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet, at lønmodtageren inden ansættelsen af egen drift eller på spørgsmål derom fra arbejdsgiveren skal oplyse, om pågældende er bekendt med at lide af en sygdom eller har symptomer på en sygdom, som vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

Hvis en elev således bevidst eller ubevidst i forbindelse med ansættelsen har undladt at fortælle, at pågældende har f.eks. en fysisk lidelse, der har væsentlig betydning for udførelsen af de opgaver, som uddannelsen indebærer, kan arbejdsgiveren efter omstændighederne ophæve uddannelsesaftalen.

Det skal bemærkes, at langvarig sygdom hos eleven i sig selv ikke er en bristet forudsætning, hvis der er udsigt til, at eleven kan genoptage uddannelsen inden for en rimelig tidshorisont. Hvis der derimod er tale om, at eleven på grund af sygdom aldrig kan færdiggøre uddannelsen eller først kan færdiggøre uddannelsen inden for en uvis fremtid, vil der normalt være grundlag for at ophæve uddannelsesaftalen.

Langvarig sygdom

Elevens udelukkelse fra skoleundervisning

I erhvervsuddannelseslovens § 62 står følgende:

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

§ 50, stk. 1 i erhvervsuddannelsesloven har følgende ordlyd:

”Elever som uden lovlig grund udebliver fra undervisningen, eller som groft overtræder skolens ordensregler, kan, når mindre vidtgående foranstaltninger forgæves har været anvendt, udelukkes fra fortsat undervisning.”

Bestemmelsen i § 50 fastslår, at små forseelser ikke i sig selv kan medføre udelukkelse fra undervisningen, men efter omstændighederne kan gentagne små forseelser udgøre et grundlag for at udelukke eleven fra undervisningen, hvis eleven er blevet advaret om denne konsekvens.

Forseelser

Udebliver eleven fra undervisningen uden lovlig grund, er det i sig selv en forseelse, der vil berettige arbejdsgiveren til at trække eleven i løn for den pågældende dag. Hvis den ulovlige udeblivelse bliver gentaget, vil der på et tidspunkt være grundlag for at tildele eleven en skriftlig advarsel. I givet fald bør det af advarslen fremgå, at konsekvensen i gentagelsestilfælde vil være udelukkelse fra undervisningen og dermed – som det fremgår af § 62 – bortfald af uddannelsesaftalen.

Udeblivelse fra undervisningen

Hvis eleven groft overtræder skolens ordensregler, vil der normalt være grundlag for at give eleven en skriftlig advarsel med det samme. Medmindre overtrædelsen er så grov, at det vil være berettiget at udelukke eleven fra undervisningen uden forudgående advarsel.

Grov overtrædelse af ordensregler

Bestemmelsen i § 62 medfører, at uddannelsesaftalen bortfalder i tilfælde, hvor eleven helt udelukkes fra undervisningen. Uddannelsesaftalen bortfalder således ikke, hvis eleven sendes midlertidigt hjem med henblik på en senere fornyet gennemgang af skoleopholdet efter reglerne om supplerende undervisning.

Udelukkelse fra undervisningen

I kapitel 11 i bekendtgørelse om erhvervsuddannelse er der fastsat nærmere regler om udelukkelse fra undervisningen.

Bekendtgørelse om erhvervsuddannelsesloven

Hvis skolen udelukker en elev fra fortsat undervisning, fremgår det af § 73 i bekendtgørelsen, at skolen overfor eleven og den eventuelle indehaver af forældremyndigheden samt praktikvirksomheden skriftligt skal angive, på hvilke faktiske forhold afgørelsen er baseret og give oplysning om klagereglerne (se bilag 3 til vejledning).

Behandling af udelukkelsessager

Med hensyn til disse afgørelser gælder forvaltningslovens regler om parts-høring, begrundelse og klagevejledning ligesom for øvrige afgørelser om opsigelse og ophævelse af uddannelsesaftalen.

Afgørelsesforum af tvister mellem elev og praktikvirksomhed

Erhvervsuddannelseslovens § 63 har følgende ordlyd:

”Stk. 1. En tvistighed mellem en elev og praktikvirksomheden kan alene indbringes for det faglige udvalg, der skal forsøge at tilvejebringe forlig.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås forlig efter stk. 1, kan tvistigheden indbringes for Tvistighedsnævnet, jf. § 64.

Stk. 3. Tvistigheder kan ikke indbringes for domstolene eller i øvrigt for andre myndigheder end dem, der er nævnt i stk. 1 og 2, jf. dog § 65.

Stk. 4. Stk. 2 og 3 finder ikke anvendelse for tvistigheder mellem elever og praktikvirksomheder inden for uddannelserne til social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistent, faglært landmand og den pædagogiske grunduddannelse”.

I modsætning til de fleste andre elevuddannelser kan tvistigheder mellem social- og sundhedselever og praktikvirksomheder ikke behandles i Tvistighedsnævnet.

Opstår der uenighed mellem en elev og praktikvirksomheden f.eks. om elevkontrakten lovligt er bragt til ophør fra arbejdsgiverens side, kan denne tvist alene indbringes for det faglige udvalg, der skal søge at tilvejebringe et forlig. Det faglige udvalg har ikke kompetence til at afgøre sagen på anden måde end ved forlig. Se i øvrigt kapitel 9 om det faglige udvalgs rolle og kompetence i forhold til tvistigheder.

*Uenighed om
lovlighed af op-
hør*

Kan der ikke opnås forlig i det faglige udvalg, vil sagen således alene kunne indbringes for de civile domstole. Sagen skal anlægges ved Byretten med mulighed for anke til Landsretten. Domstolene kan i denne forbindelse tage stilling til, om der skal betales erstatning til eleven for, at kontrakten blev bragt til ophør i utide.

*Indbringelse for
domstolene*

Elevens ensidige ophævelse af kontrakten kan ligeledes afprøves i det faglige udvalg med efterfølgende retslig prøvelse. I praksis vil man dog som hovedregel tage til efterretning, at eleven er ophørt.

Ophør af uddannelsesaftaler i henhold til overenskomst for social- og sundhedspersonale

Elever, der starter deres uddannelse den 1. august 2008 eller senere, er i deres ansættelsesforhold omfattet af social- og sundhedsoverenskomsten.

Derfor fremgår det af overenskomstens § 31A, at ophør af uddannelsesaftaler reguleres af erhvervsuddannelsesloven.

De overenskomstmæssige bestemmelser er således ændret i forhold til elever, der er omfattet af uddannelsesaftale i henhold til lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser.

Det betyder, at overenskomstens bestemmelser om opsigelse ikke gælder for elever, der er startet på uddannelsen den 1. august 2008 eller senere.

Ved ophør af uddannelsesaftaler, skal arbejdsgiveren således ikke fremsende kopi af opsigelsen/ophævelsen til FOA, ligesom der ikke sammen med opsigelsen/ophævelsen skal vedlægges en ekstra kopi, som eleven kan udlevere til sin organisation. Der er ligeledes ikke pligt til at forhandle opsigelsen/ophævelsen med organisationen.

Ikke krav om underretning af den faglige organisation

Da elevforholdet er omfattet af overenskomsten i øvrigt, kan organisationen imidlertid i henhold til gældende Hovedaftale mellem KL og FOA anmode om, at der afholdes en forhandling. Der kan dog ikke nedsættes en faglig voldgift til behandling af uoverensstemmelsen om ophør af elevaftalen. Uenigheder om ophør af en uddannelsesaftale kan alene indbringes for det faglige udvalg, jf. ovenfor under pkt. 5.

Mulighed for forhandling

I henhold til TR-aftalens § 2, stk. 3 skal tillidsrepræsentanten ved forestående afskedigelser indenfor den pågældende overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret.

Kapitel 9 - Det faglige udvalg

Det faglige udvalgs opgaver

Til styring af indhold og tilrettelæggelse af social- og sundhedsuddannelsen og pædagogisk assistentuddannelse er der nedsat et såkaldt fagligt udvalg. I det faglige udvalg sidder repræsentanter for hovedorganisationerne bag uddannelserne. KL repræsenterer kommunerne i det faglige udvalg for pædagogisk assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen, **PASS**. Det faglige udvalg fastsætter blandt andet indholdet i regler om uddannelsernes varighed, struktur, mål, praktikforløb og tilknytning til fællesindgang i erhvervsuddannelsessystemet. Det faglige udvalg følger desuden udviklingen på social- og sundhedsområdet og det pædagogiske område med henblik på *udvikling* af uddannelser.

Fagligt udvalg fastsætter indhold i uddannelserne

Fagligt udvalg har derfor ansvar for:

- Indhold af uddannelserne
- Strukturering af uddannelserne – herunder sammenhængen mellem praktik og skole.
- Statistik for optag, frafald

Godkender udbydere af uddannelsen

Udvalget afgiver høringssvar til REU (Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser) om godkendelse af udbydere, trindeling m.m.

Udvalgets struktur

PASS er et partsstyret udvalg, nedsat i henhold til § 37 stk. 1 i lovbekendtgørelse nr. 1244 af 23/10 2007. Udvalget er paritetisk sammensat af arbejdsgiversiden og arbeidstagersiden. Derudover er eleverne repræsenteret med et medlem. Udvalget mødes mindst fire gange om året. Formandskabet for udvalget bestående af KL, Danske Regioner og FOA mødes desuden løbende for at understøtte den administrative sagsbehandling.

Sekretariat for det faglige udvalg

Henvendelser til fagligt udvalg

Til at servicere det faglige udvalg er der ansat et sekretariat, der varetager den daglige drift og kontakt til blandt andet skoler, praktiksteder og Undervisningsministeriet. Sekretariatet udarbejder forskelligt vejledende materiale til skoler og praktiksteder, fx i forbindelse med godskrivning af tidligere erfaringer.

Fagligt udvalgs ansvar i forbindelse med tvistigheder

Sekretariatet ligger ligeledes inde med det seneste statistiske materiale om uddannelserne, ligesom de altid kan hjælpe med spørgsmål omkring lovgivning på området. Herudover skal Fagligt udvalg for den pædagogiske assi-

stentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen søge at tilvejebringe forlig i tvister mellem elev og praktikvirksomhed (jf. § 38, stk. 7 nr. 3 og § 63 stk. 1 i Erhvervsuddannelses-loven). Fagligt udvalgs klagevejledning i forbindelse med tvistigheder og klager findes i bilag 3.

Bilag 1 – Uddrag af erhvervsuddannelsesloven

Lov om erhvervsuddannelser (lovbekendtgørelse nr. 1244 af 23/10/2007)

§ 5.

Adgang til en erhvervsuddannelse har alle, der har opfyldt undervisningspligten efter folkeskoleloven.

Stk. 6.

Offentlige og private arbejdsgivere kan ansætte elever til social- og sundhedshjælperuddannelsen og den pædagogiske grunduddannelse ud over de elever, der er optaget af uddannelsesinstitutionen, i et antal svarende til højst halvdelen af det antal praktikpladser, som regionsrådet henholdsvis kommunalbestyrelsen har stillet til rådighed for institutionerne i regionen, jf. § 43, stk. 4.

§ 6. Stk. 3.

Institutioner, der er godkendt til at udbyde social- og sundhedshjælperuddannelsen, social- og sundhedsassistentuddannelsen og den pædagogiske grunduddannelse, fordeler de elever, der er optaget i medfør af stk. 1, mellem de offentlige arbejdsgivere, der har stillet praktikpladser, herunder praktikpladser i private virksomheder, til rådighed, jf. § 43, stk. 4, og formidler, at ansættelsesforholdet mellem den enkelte elev og arbejdsgiver kommer i stand. Arbejdsgivere, der har stillet praktikpladser til rådighed, har, medmindre særlige omstændigheder gør sig gældende, pligt til at ansætte de elever, der er henvist af institutionen.

§43 Stk. 4.

Regionsrådet og kommunalbestyrelserne i regionen skal stille praktikpladser til rådighed for de institutioner, som er godkendt til at udbyde social- og sundhedshjælperuddannelsen, social- og sundhedsassistentuddannelsen og den pædagogiske grunduddannelse i regionen. Antallet af praktikpladser skal modsvare behovet for færdiguddannede i regionen.

Stk. 5. Finder undervisningsministeren, at forpligtelsen efter stk. 4 ikke er opfyldt, kan ministeren efter udtalelse fra vedkommende faglige udvalg, jf. § 37, pålægge regionsrådet og kommunalbestyrelserne i regionen hver at stille et årligt mindste antal praktiksteder til social- og sundhedshjælperuddannelsen og til social- og sundhedsassistentuddannelsen til rådighed for institutionerne.

Bemærkningerne

(Forslag til Lov om ændring af lov om erhvervsuddannelser og forskellige andre love og om ophævelse af lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser og lov om landbrugsuddannelser)

”Dimensioneringen har til formål at sikre, at kommunalbestyrelser og regionsråd planlægger og oplyser deres forventede behov for ansættelse af personer med uddannelse efter loven, at de kommunale myndigheder og private leverandører til kommuner m.v. af pleje eller personlig eller praktisk hjælp m.v. ansætter elever i et omfang, der svarer til opfyldelse af dette behov samt at de selvejende uddannelsesinstitutioner ved Undervisningsministeriets foranstaltning stiller den fornødne skoleundervisningskapacitet til rådighed, så det nævnte behov for uddannet arbejdskraft kan opfyldes. De grundlæggende social- og sundhedsuddannelser vil efter forslaget fortsat være et dimensioneret uddannelsesområde, og systemet vil fortsat bygge på kommunalbestyrelsernes og regionsrådenes forventede behov for ansættelse af personer med de pågældende uddannelser.”

Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser (bekendtgørelse nr 1518 af 13/12/2007)

§ 38.

For de grundlæggende social- og sundhedsuddannelser udgøres adgangsbestemmelsen af den fastlagte dimensionering i en region, jf. § 43, stk. 4 og 5, i lov om erhvervsuddannelser. Optagelsestallet fordeles af Undervisningsministeriet på uddannelsesinstitutioner efter indstilling fra Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser på baggrund af oplysninger indhentet fra det faglige udvalg.

Stk. 2.

Skolerne skal dog optage elever ud over det i stk. 1 nævnte antal, når eleverne har indgået en uddannelsesaftale med en godkendt praktikvirksomhed, der ikke indgår i grundlaget for dimensioneringen.

Bilag 2 – Uddrag af overenskomsten for social- og sundhedspersonale

§ 28. Løn og lønberegning

Stk. 1

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

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

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

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

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

Stk. 2

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

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

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

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

Eksempel:

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

Ansættelse som elev medregnes ikke.
Voksenelever aflønnes på løntrin 11.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

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

§ 29. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 30. Arbejdstid

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

På grunduddannelsen til social- og sundhedshjælper kan elever:

I de første 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:

- på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 4. weekend,
- i aften- og natperioden i større omfang end en fjerdedel af pågældendes tjenestetid,
- I de sidste 7 måneder ikke deltage i praktiktjeneste:
- på lørdage og/eller søndage oftere end gennemsnitlig hver 3. weekend,
- i aften- og natperioden i større omfang end en tredjedel af pågældendes tjenestetid.

På overbygningsuddannelsen til social- og sundhedsassistent kan elever:

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

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

I de følgende måneder:

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

§ 31. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

I det øvrige gælder § 22.

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

Stk. 1

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

Stk. 2

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Bemærkning:

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

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

§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

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

Bemærkning:

Elever omfattes kun af § 18 om tjenestedragt under praktikken.

Stk. 2

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lønforholdene for visse elever (under 18 år) gælder.
2. Aftale om decentral løn.
3. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever.

Bemærkning:

Aftalen (pkt. 1) findes i KL's Løn og Personale nr. 28.21.

Aftalen (pkt. 2) findes i KL's Løn og Personale nr. 04.25.

Aftalen (pkt. 3) findes i KL's Løn og Personale nr. 28.01.

Protokollat 1 – GVU-forløb for hjemmehjælpere

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

§ 1

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

Bemærkning:

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

§ 2

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

§ 3

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

<i>Gruppe</i>	<i>Hjemmehjælper - grundløn under GVU</i>
0	929,29 kr.
1	933,11 kr.
2	935,97 kr.
3	940,74 kr.
4	943,13 kr.

Lønnen er ikke-pensionsgivende. Overenskomstens parter aftaler pr. 1. april 2009 ny grundløn under GVU.

§ 4

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

§ 5

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

§ 6

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

Protokollat 4 - Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ovenstående om ferieforholdene gælder både for social- og sundhedshjælperlevuddannelsen på 1 år og 2 måneder og for social- og sundhedsassistentelevuddannelsen på 1 år og 8 måneder.

Bilag 3B - Ferie for social- og sundhedselever med uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser

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

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

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

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

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

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

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

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

praktiktiden. Når eleven afholder ferie på grundlag af feriegiro/kort eller ønsker helt eller delvis at supplere ferien foretages der løntræk.

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

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

Ovenstående om ferieforholdene gælder både for social- og sundhedshjælperlevuddannelsen på 1 år og 2 måneder og for social- og sundhedsassistentelevuddannelsen på 1 år og 8 måneder. **[O.08]**

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

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

§ 60

Stk. 1

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 61

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 62

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

§ 63

Stk. 1

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

Bilag 3 - Klagevejledning

Fagligt udvalgs ansvar og rolle i tvistigheder og klager

(Hentet fra det faglige udvalgs klagevejledning til de lokale uddannelsesudvalg)

Fagligt udvalg for pædagogisk assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen har valgt at inddrage de lokale uddannelsesudvalg i behandlingen af klager. Det er først og fremmest lokalt, at man finder de praktiske løsninger, som kan tilgodese begge parter i en konflikt. Det faglige udvalg vil dog altid kunne inddrages i behandlingen af en klage.

Følgende er en kort beskrivelse af

- Hovedprincipperne i klagerreglerne ifølge erhvervsuddannelsesloven,
- En introduktion til principperne for behandlingen af klager over den pædagogiske assistentuddannelse, social- og sundhedshjælperuddannelsen og social- og sundhedsuddannelsen
- Behandlingen af klager i det lokale uddannelsesudvalg
- Overdragelse af en klage fra det lokale uddannelsesudvalg til det faglige udvalg
- Oversigt over mulig klageproces

Fagligt udvalg for den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen skal søge at tilvejebringe forlig i tvister mellem elev og praktikvirksomhed.

Tvister mellem elev og praktikvirksomhed – principper for behandling af klager

Fagligt udvalg for den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen skal behandle tvister mellem elev og praktikvirksomhed (nr. 5 i ovenstående skema) og klager over en skoles vurdering af en GVU (grunduddannelse for voksne)-ansøgers praktiske kompetencer (nr. 8 i ovenstående skema).

Denne vejledning beskæftiger sig kun med tvister mellem elev og praktikvirksomhed, fordi det er i behandlingen af den type klager, at det faglige udvalg ønsker at inddrage de lokale uddannelsesudvalg.

Eksempler på tvister mellem elev og praktikvirksomhed

Tvister mellem elev og praktikvirksomhed, som det faglige udvalg skal behandle, er eksempelvis:

- Eleven klager over ikke at have fået den nødvendige løbende vejledning igennem praktikforløbet.
- Eleven klager over praktikstedets vurdering og bedømmelse af kompetencer.
- Eleven klager over ikke fået mulighed for at deltage i et arrangement på skolen på grund af praktikstedet.

Eksempler på tvister, som det faglige udvalg ikke kan behandle

Fagligt udvalg for den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen kan ikke behandle tvister, der vedrører ansættelsesretlige spørgsmål, f.eks. spørgsmål om ophævelse af en uddannelsesaftale, ferie og ferieløn og arbejdstider.

Behandlingen af klager

Formålet med behandlingen af klager i det faglige udvalg er, at opnå forlig mellem eleven og praktikstedet i en tvist.

Metoden i klagesagsbehandlingen er at mægle. Målet er, at der igennem mæglingen indgås en aftale, som i videst muligt omfang tilgodeser begge parter.

Fagligt udvalg for den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen råder ikke over egentlige sanktionsmuligheder overfor hverken elever eller arbejdsgivere, som evt. misligholder en uddannelsesaftale. I yderste tilfælde kan det faglige udvalg tage praktikplads-godkendelsen fra en arbejdsgiver, hvilket er den eneste sanktionsmulighed, som det faglige udvalg råder over.

Det faglige udvalg har ingen sanktionsmuligheder overfor elever.

Behandlingen af klager i det lokale uddannelsesudvalg

Det faglige udvalg for pædagogisk assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen mener, at tvister bedst løses i lokalt samspil mellem arbejdsgiveren, eleven og eventuelt skolen. Da det er lokalt, at der konkret kan findes løsninger, som tilgodeser begge parter i en konflikt.

Samtidig vil det faglige udvalg løbende arbejde for, at de lokale uddannelsesudvalg og skolerne har de bedst mulige værktøjer til at kunne håndtere konflikter mellem elever og en arbejdsgivere, inden de fører til egentlige klager.

Er klagen en realitet, skal den først behandles mellem parterne i sagen. Det vil sige, at en elev først skal rette sin klage til sit praktiksted. Kan eleven og arbejdsgiveren ikke blive enige, kan klagen sendes til det lokale uddannelsesudvalg.

Målet for behandlingen af klagen i det lokale uddannelsesudvalg er at opnå et forlig mellem elever og arbejdsgivere. Forliget skal falde inden for de rammer, som lov om erhvervsuddannelserne, bekendtgørelse for erhvervsuddannelserne, uddannelsesordningen og den lokale undervisningsplan understøtter for elevens gennemførelse af praktikuddannelsen.

Det lokale uddannelsesudvalg anbefales at inddrage følgende i behandlingen af en klage:

- Det lokale uddannelsesudvalg skal bede om at få klagen skriftligt.
- Det er vigtigt at afklare, hvori uenigheden består, og hvem der har gjort hvad.
- Den anklagede part skal have mulighed for at afgive sin fremstilling af sagen, evt. gennem en skriftlig høring.
- Sørg for, at klageren kender proceduren for klagebehandlingen og accepterer en evt. høring af modparten.
- Inddrag skolen i afklaring af sagen.
- Afhold et mæglingssmøde, hvor der søges forlig mellem parterne. Det anbefales, at formand, næstformand og evt. en skolerepræsentant deltager i mødet. Parterne skal kende alle sagens dokumenter.
- Et forlig skal foreligge skriftligt og accepteres, evt. underskrives, af begge parter.

Man kan ikke fastsætte en fast tidsramme for behandlingen af en klagesag. I behandlingen og tidsforløbet skal der tages hensyn til, at elevens uddannelse ikke afbrydes eller forlænges unødigt.

Overdragelse af en klage fra det lokale uddannelsesudvalg til det faglige udvalg

Et lokalt uddannelsesudvalg kan overdrage en klage til det faglige udvalg for pædagogisk assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen, hvis det lokale uddannelsesudvalg for eksempel finder:

- at det ikke har været muligt at opnå et forlig, som både eleven og arbejdsgiveren kan acceptere,
- at sagen er for kompleks,
- at medlemmerne er inhabile.

Overdragelse af klagen skal normalt ske på følgende vis:

- Der skal være en beskrivelse af, hvori klagen består. Beskrivelsen kan f.eks. bestå af selve den skriftlige klage plus evt. supplerende oplysninger, som er indhentet gennem sagsbehandlingen,

- Der skal være en beskrivelse af, hvilke initiativer det lokale uddannelsesudvalg har iværksat for at opnå forlig mellem elev og arbejdsgiver,
- Alle sagens dokumenter skal overdrages,
- Det skal fremgå, hvorfor sagen overdrages til det faglige udvalg.

Overdragelse af en sag fra det lokale uddannelsesudvalg til det faglige udvalg skal ske hurtigst muligt. Sagens parter skal informeres om, at sagen overdrages.

Klageudvalget i Fagligt udvalg for pædagogisk assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen behandler klager, normalt efter samme principper som behandlingen i det lokale uddannelsesudvalg og afgiver svar til klageren. Det lokale uddannelsesudvalg bliver orienteret om afgørelsen.

Lokale uddannelsesudvalg

På hver skole kan der nedsættes et lokalt uddannelsesudvalg, som skal råde skolen i forbindelse med en række forhold vedr. uddannelserne. Udvalgene nedsættes paritetisk af arbejdsgiver og arbejdstager, samt repræsentanter fra de arbejdspladser der benytter skolen. En kommune kan således godt skulle forholde sig til to LUU'er i de tilfælde hvor man sender sine elever til forskellige skoler.

Antallet af repræsentanter afgøres af (lovgrundlaget), hvilket også betyder at arbejdsgiver rep. Således også rep. Sine nabokommuner i udvalget.

Godkendelse af praktiksteder

Fagligt udvalg har som del af kvalitetssikringen af uddannelserne ansvaret for at godkende praktikstederne.

- Koncern godkendelser og enkelt godkendelser
- Procedure i forbindelse med godkendelse af nye

Behandling af sager, der ikke kan løses i Det Faglige Udvalg

Hvis en sag ikke kan løses i det faglige udvalg, er der ikke mulighed for at få sagen behandlet i Tvistighedsnævnet, således som det er tilfældet med de fleste andre elevuddannelser. Dette fremgår direkte af erhvervsuddannelseslovens § 63, stk. 4.

Kan sagen ikke løses på anden vis, og ønsker eleven at videreføre sagen skal dette ske ved de civile domstole.

	Type af klage	1. klageinstans	2. klageinstans	Regel
1.	Klage over uddannelsen	Skolen		Erhvervsuddannelses-loven § 69
2.	Klager over en skoles afgørelser (optagelse, bortvisning, midlertidig hjemsendelse, overflytning til anden skole)	Skolen	Undervisningsministeriet	Erhvervsuddannelses-loven § 69 og bekendtgørelse om erhvervsuddannelser § 122 ²⁾
3.	Retlige klager over prøver og eksamen (<u>ikke</u> bedømmelse)	Skolen	Undervisningsministeriet	Eksamensbekendtgørelsen, kap. 10 ³⁾
4.	Retlige klager over grundfag og centralt udarbejdede valgfag (<u>ikke</u> bedømmelse)	Undervisningsministeriet (indgives først til skolen)		Grundfagsbekendtgørelsen § 5 ⁴⁾
5.	Klager over ansættelsesretlige forhold (løn, arbejdstider, opsigelse, ligebehandling osv.)	Faglige organisation og arbejdsgiver (kommunen eller regionen eller privat leverandør af praktisk og personlig hjælp)	Arbejdsretten	Erhvervsuddannelsesloven § 56, stk 1 ¹⁾
6.	Tvister mellem elev og praktikvirksomhed	Praktikstedet	Fagligt udvalg for den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen ⁷⁾	Erhvervsuddannelses-loven § 38, stk 7 nr. 3 og § 63 stk. 1 ¹⁾
7.	Klager over en skoles afgørelser om godskrivning af uddannelseskvalifikationer	Kvalifikationsnævnet		Lov om vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer § 5a, stk. 3 ⁵⁾
8.	Klager over en skoles vurdering af en GUV-ansøgers kompetencer og fastsættelse af uddannelsesplan	Skolen		GVU-bekendtgørelsen § 21, stk. 1 ⁶⁾
9.	Klager over en skoles vurdering af en GUV-ansøgers praktiske kompetencer	Fagligt udvalg for den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen		GVU-bekendtgørelsen § 21, stk. 2 ⁶⁾

1) Lov om erhvervsuddannelser, Lovbekendtgørelser nr. 1244 af 23. oktober 2007

-
- 2) Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser nr. 1518 af 13.december 2007
 - 3) Bekendtgørelse om prøver og eksamen i erhvervsrettede uddannelser nr. 766 af 26. juni 2007
 - 4) Bekendtgørelse om grundfag og centralt udarbejdede valgfag i erhvervsuddannelserne nr. 882 af 06/07/2007
 - 5) Bekendtgørelse af lov om vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer m.v. nr. 371 af 13/04/2007
 - 6) Bekendtgørelse om grunduddannelse for voksne nr 1405 af 22/12/2000 (GVU-bekendtgørelse)
 - 7) Elever på de fleste andre erhvervsuddannelser kan indgive en afgørelse truffet af det faglige udvalg til Tvistighedsnævnet (jf. lov om erhvervsuddannelser § 63 ff.) Denne mulighed foreligger ikke på den pædagogiske assistentuddannelse, social- og sundhedshjælperuddannelsen og social- og sundhedsassistentuddannelsen. Er en elev (eller arbejdsgiver) ikke tilfreds med den afgørelse, som Fagligt udvalg for pædagogisk assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen træffer, har de mulighed for at anlægge et civilt søgsmål.

Bilag 4 procedure for godskrivning og afkortning af uddannelsesaftale

[http://www.sosinfo.dk/media\(969,1030\)/Brev_til_skoler_mv_om_procedurer_for_afkortning_mv..pdf](http://www.sosinfo.dk/media(969,1030)/Brev_til_skoler_mv_om_procedurer_for_afkortning_mv..pdf)

For afkortningsprocedure og godskrivningspakker henvises til fagligt udvalgshjemmeside på følgende link:

<http://www.sosinfo.dk/composite-827.htm>

Bilag 4 – Uddrag af ferieaftalen

Kapitel 12. Særlige bestemmelser for elever m.fl.

§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser

Stk. 1.

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til 6 ugers betalt ferie i det indeværende ferieår, hvis ansættelsesforholdet er påbegyndt inden den 1. juli.

Stk. 2.

Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har eleven ret til højest 1 uges betalt ferie i det indeværende ferieår ved lukning af arbejdspladsen mellem den 1. oktober og 30. april pga. ferie.

Stk. 3.

I det første og andet ferieår efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, har eleven ret til 6 ugers betalt ferie. I det omfang eleven ikke selv har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse betaler arbejdsgiveren.

Bemærkning:

Eventuel udbetalt kontant godtgørelse iht. § 19 modregnes ligeledes i arbejdsgiverens betaling af løn under ferie.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder tilsvarende anvendelse for laborantelever/-praktikanter, og økonomaelever.