



### Spilleregler for ansættelse i løntilskud i Frederikshavn Kommune.

Mellem LO-fagbevægelsen og Frederikshavn Kommune er det aftalt nedenstående spilleregler for ansættelse med løntilskud ved Frederikshavn Kommune.

Spillereglerne er gældende for Frederikshavn Kommune som arbejdsgiver.

Arbejdsmarkedscenter Frederikshavn vil udfolde bestræbelser på, at spillereglerne også er gældende på øvrige offentlige virksomheder i kommunen.

På det private arbejdsmarked har enkelte af spillereglerne karakter af anbefaling, hvilket vil være markeret i parentes.

Formålet med anvendelse af løntilskudsredskabet er, at styrke den lediges kvalifikationer med henblik på en hurtig indslusning på arbejdsmarkedet. Anvendelsen af løntilskudsredskabet må ikke medføre fortrængning af ordinært ansat arbejdskraft og må ikke være en forudsætning for at varetage den ordinære drift.

De aftalte spilleregler er:

- At anvendelsen af løntilskudsredskabet medfører nettoudvidelse og merbeskæftigelse og øger mulighederne for ordinær tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Tilbud om aktivering i en løntilskudsstilling gives som led i en målrettet jobplan. Jobplanen skal endvidere angive opkvalificerende foranstaltninger, der iværksættes i tilknytning til løntilskudsansættelsen.
- Virksomhedspraktik og løntilskudsansættelser aftales med udgangspunkt i den enkeltes behov for opkvalificering.
- Ingen kan sendes i praktik eller løntilskud i samme funktion i en virksomhed (afgrænses ved P-nummer), hvor vedkommende tidligere har været ordinært ansat (kan dog accepteres ved fleksjob).
- Alle virksomhedspraktikker og løntilskudsansættelser godkendes af ledelsen og tillidsrepræsentanten fra den relevante forhandlingsberettigede organisation. På områder uden TR, skal alle virksomhedspraktikker og løntilskudsansættelser godkendes af den relevante FTR eller den forhandlingsberettigede organisation.
- Ved oprettelse af løntilskudsstillingen skal der altid foreligge en klar stillingsbeskrivelse for indholdet i løntilskudsstillingen. Relevant tillidsrepræsentant skal godkende oprettelse af alle løntilskudspladser og inddrages i alle ansættelser.
- Der kan på det offentlige og det private område maksimalt være
  - Én tilskudsperson pr. 5 ansatte for virksomheder med under 50 ansatte.
  - Herudover én tilskudsperson pr. 10 ansatte.

- Hvis en privat løntilskudsansættelse ikke medfører et ordinært job, vil der ikke kunne placeres en ny person i løntilskud i virksomheden i 3 måneder i samme stilling.
- Der kan ikke ansættes personer i løntilskud i 3 måneder efter afskedigelse (fratrædelsestidspunktet) af en ordinær medarbejder med samme opgaver.
- Alle løntilskudsansættelser sker på baggrund af en ansættelsessamtale og der afvikles løbende (hver 3. måned) opfølgningssamtaler. (Aftale på kommunale område, anbefaling på private område).
- Når en person er ansat i løntilskud kan de få lov til at gå til en jobsamtale eller andet relevant møde.
- Personer ansat med løntilskud garanteres at komme til samtale, såfremt de søger en vakant stilling på arbejdsstedet og opfylder stillingens krav til kompetencer. (Aftale på kommunale område, anbefaling på private område)
- Ordinært arbejde skal aflønnes ordinært.
  - Det gælder for eksempel, hvis den løntilskudsansatte udfører ordinært ansattes arbejde i ferieperioder, ved sygdom m.v.
- Ved offentlige ansættelser sendes kopi af den første lønseddel til gennemsyn hos den forhandlingsberettigede organisation på området med henblik på sikring af korrekt indplacering med hensyn til pension m.v.
- Der oprettes løntilskudsansættelser bredt i de kommunale centre med henblik på at udvikle kvalitet af de tilbudte job.

Spillereglerne opfylder alle krav i lovgivningen og i aftalen om sociale kapitler. De aftalte spilleregler er at opfatte som et supplement til aftalen om de sociale kapitler.

Der gennemføres årligt en evaluering af spillereglerne for løntilskudsansættelse og dels af effekten og tilfredsheden med løntilskudsansættelse med henblik på at kvalitetsudvikle området og karakterisere best practice.

Brugen af løntilskud drøftes årligt af ledere og tillidsrepræsentanter.

Arbejdsmarkedscentret FAKTAblade ajourføres løbende.

Der udarbejdes løbende oversigt over hvilke TR/FTR der dækker hvilke områder.

Der nedsættes en styregruppe til at følge udviklingen på området.

Fagbevægelsen vælger sin repræsentation i styregruppen. Mødefrekvens aftales af styregruppen. Arbejdsmarkedscentret er sekretariat. På styregruppemøderne fremlægges oversigt over indgående aftaler på området.

Arbejdsmarkedscentret orienterer løbende LBR og styregruppe om status på området.

Der er enighed om, at der udarbejdes en kombinationsmodel, således at værktøjerne "jobrotation" og ansættelse (støttet/ustøttet) indgår.

Spillereglerne evalueres efter 1 år.

Der er tale om en gensidig aftale, der kan opsiges med et varsel på 3 måneder.

Frederikshavn den 5. maj 2011

Cai Møller, LO-Frederikshavn:



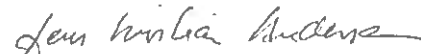
Jørn Larsen, Dansk Metal Frederikshavn:



Morten Dahlberg, 3F Frederikshavn:



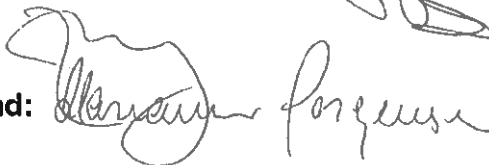
Jens Kristian Andersen, Dansk Elforbund Nordjylland:



Henning Olesen, Malernes Fagforening Frederikshavn:



Joan Mogensen, HK Nordjylland:



Marianne Jørgensen, HK Nordjylland:



Flemming Søborg, AMC Frederikshavn:

