

Overenskomst for hjemmedagplejere

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet	3
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	3
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 3. Løn	4
§ 4. Grundløn	5
§ 5. Funktionsløn	5
§ 6. Kvalifikationsløn	6
§ 7. Resultatløn	6
§ 8. Funktionærlov	7
§ 9. Pension	7
§ 10. ATP	8
§ 11. Arbejdstid	9
§ 11A. Aftenarrangementer i Frederiksberg Kommune	9
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag	10
§ 13. Tjenestefrihed	10
§ 14. Opsigelse	10
§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	12
Kapitel 3. Timelønnede	13
§ 16. Løn, lønberegning og lønudbetaling	13
§ 17. Pension	13
§ 18. Søgnehelldage	13
§ 19. Opsigelse	13
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	14
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	14
§ 21. Ikrafttræden og opsigelse	14
Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	16
Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn ...	17

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter hjemmedagplejere,

1. i KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns kommune.
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 01.30.

Bemærkning:

Ansatte i Københavns kommune vil fortsat være omfattet af de overenskomster, der er indgået med Københavns Kommune.

Stk. 2

Hjemmedagplejere ansættes til pasning af maksimalt 3 børn i børnenes eget hjem sammen med eventuelle børn fra andre hjem.

Stk. 3

Hjemmedagplejere er forpligtede til at fungere i andre hjem i følgende situationer:

1. i den periode, der går, fra det faste hjem udtræder af ordningen, og indtil andet fast hjem kan tilbydes, eller hjemmedagplejeren fratræder,
2. i den periode, hvor der afvikles ferie i det faste hjem,
3. i den periode, hvor der er sygdom i det faste hjem, som umuliggør udførelse af arbejde i hjemmet.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Hjemmedagplejere, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
 2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

Ved vikariater, der strækker sig ud over 1 måned, sker aflønningen med månedsløn jf. §§ 4-6. Månedslønnede vikarer er i øvrigt omfattet af bestemmelserne i Kapitel 2.

Stk. 2

Hjemmedagplejere, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
 2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Højst 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15 februar 2012.

Særbestemmelse vedrørende Frederiksberg Kommune:

De første 3 måneder af ansættelsesforholdet betragtes som prøvetid. Frederiksberg kommune kan ved genansættelse beslutte, at der ikke skal ske ansættelse på prøve.

Stk. 3

Særbestemmelse vedrørende Frederiksberg Kommune:

I forbindelse med hjemmedagplejernes sygdom, barsel, adoption, ferie eller anden tjenestefrihed kan der ansættes vikar, jf. kap 3.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6, og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Hjemmedagplejere er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne for pædagogisk område,
2. Aftale om udmøntningsgaranti og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Fællesaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftaler, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Fællesaftale om lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.06.

Aftale om udmøntningsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit

09.21.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget.”

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en nyansat hjemmedagplejer er i stand til at varetage.

Stk. 2

Grundlønnen er løntrin 13.

Særbestemmelse vedrørende Frederiksberg Kommune:

Grundlønnen dækker over de funktioner, der forventes af en ansat.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger udover de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

tidsbegrænsede aftaler.

aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelserne fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Vejledende kriterier for funktionsløn findes i bilag 1.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Hjemmedagplejere, som har 3 års sammenlagt beskæftigelse som hjemmedagplejer, ydes 3 løntrin oven i grundlønnen.

Hjemmedagplejere, som har 11 års sammenlagt beskæftigelse som hjemmedagplejer, ydes yderligere 3 løntrin oven i grundlønnen.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Kvalifikationstillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. Vejledende kriterier for kvalifikationsløn findes i bilag 1.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

§ 8. Funktionærlov

For hjemmedagplejere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 14. Opsigelse og § 15. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 9. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for hjemmedagplejere, som

- a) er fyldt 21 år og
- b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,60 % **[O.11]** pr. 1. januar 2012 13,04 % **[O.11]** af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Bemærkning:

For optjening af karensperioden se § 15, nr. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karensperioden.

Stk. 2

Pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, undtages fra overenskomsternes pensionsbestemmelser.

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkning til § 5, stk. 2 og § 6, stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Gruppen, Jørgen Knudsenvej 2, 3520 Farum, månedsvis bagud i tilknytning til løndbetalingen.

Stk. 6

[O.11] Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforhøjelsen kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 3. **[O.11]**

Stk. 7

[O.11] Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. **[O.11]**

Stk. 8

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Bemærkning:

Den ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

Der tilkommer udover de i stk.1. nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

§ 10. ATP

For hjemmedagplejere gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1

Den årlige arbejdstidsnorm udgør 1924 timer inkl. ferie og sønehelligdage.

Stk. 2

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer, der fordeles på ugens 5 første hverdage mellem kl. 6 og kl. 18. Den daglige arbejdstid kan maksimalt udgøre 9 timer.

Særbestemmelse vedrørende Frederiksberg Kommune:

Den daglige arbejdstid kan udgøre mellem 6 og 9 timer.

Stk. 3

Overarbejde/merarbejde kan ikke forekomme.

Stk. 4

Den ansatte skal være bekendt med arbejdstidens placering mindst 4 uger forud. Ændring af arbejdstidens placering kan ske med et varsel på mindst 2 dage.

Stk. 5

Særbestemmelse vedrørende Frederiksberg Kommune:

Hvis det i stk. 4 nævnte 2 dages varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse for de omlagte timer på 29,36 kr. [O11](pr. 1. januar 2012 29,45) [O11] (31. marts 2000 niveau) pr. time pr. påbegyndt halve time.

Stk. 6

Særbestemmelse vedrørende Frederiksberg Kommune:

Bestemmelserne i stk. 4 og stk. 5 gælder ikke for vikarer.

§ 11A. Aftenarrangementer i Frederiksberg Kommune

Særbestemmelse vedrørende Frederiksberg Kommune:

Stk. 1

Hjemmedagplejere i Frederiksberg Kommune er forpligtet til at deltage i aftenarrangementer i indtil 4 gange årligt.

Stk. 2

For deltagelse i de under stk. 1 nævnte aftenarrangementer oppebærer hjemmedagplejeren et vederlag pr. time, der beregnes som 1/1924 af årslønnen på løntrin 13.

Stk. 3

For hvert aftenarrangement tilkommer der dagplejeren betaling for mindst 3 timer.

§ 12. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

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

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 13. Tjenestefrihed

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

§ 14. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Bemærkning:

Det understreges, at bestemmelserne om opsigelse af dagplejere, herunder bestemmelserne om afskedigelsesnævn, finder anvendelse, uanset om kommunen agter at tilbyde den pågældende fortsat beskæftigelse med ændrede vilkår, der medfører en lavere indtjening.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følge af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at

medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

FOA - Fag og Arbejde
Staunings Plads 1-3
1790 København V
forha001@foa.dk

Stk. 4

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af de kommunale forhandlingsorganer og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand.

Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege denne. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. idet afskedigelsesnævnet er omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. For nævnet kan afhøres parter og vidner.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller i kommunens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem kommunen og den ansatte har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder nævnet, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse, svarende til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet.

Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. Gruppeliv (04.74)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86) Gælder alene for Frederiksberg Kommune
20. Ferie
21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]**barselsudligning (05.14)**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.11]**Seniorpolitik. (05.21)**[O.11]**
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.14)**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]**
Ansatte efter denne overenskomst med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling/ udviklingsplan.
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)
Hjemmedagplejere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob jf. protokollat 1.**[O.11]**
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstvistaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.11]**
32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86)**[O.11]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. **[O.11]**Aftale trivsel og sundhed**[O.11]**
35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.00)**[O.11]**

Kapitel 3. Timelønnede

§ 16. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 3-6.

Stk. 2

Lønnen udbetales hver 14. dag. Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 17. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Liv Gruppen for

1. hjemmedagplejere, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,60 % **[O.11]**(pr. 1. januar 2012 13,04 %) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. hjemmedagplejere, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 8 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 2

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv Gruppen samtidig med lønudbetalingen.

§ 18. Søgnehelligdage

Ansatte, som har været beskæftiget ved kommunen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

§ 19. Opsigelse

Stk. 1

For hjemmedagplejere, som ikke er ansat til varig beskæftigelse, er det gensidige opsigelsesvarsel dag til dag. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Stk. 2

For hjemmedagplejere, som er ansat til varig beskæftigelse er det gensidige opsigelsesvarsel i de første 3 måneder 14 dage til en måneds udgang; herefter 1 måneds varsel til en måneds udgang.

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Hjemmedagplejere er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 10	ATP
§ 11	Arbejdstid
§ 15	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), nr. 2, 4, 5, 10, 12, 13, 15, 21, 23 og 25-35

Stk. 2

Hjemmedagplejere, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 21. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes aflønninger efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Stk. 1

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

FOA – Fag og Arbejde

Jakob Sølvhøj

Sofia Svoldgaard Gadsbøll

Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlape hinanden:

Funktionsløn

Hjemmedagplejens åbningstid (eks. atypisk åbningstid).

Brugergruppens sammensætning.

Særlige arbejdsopgaver, f.eks. vikar.

Fremmedsprogede børn.

Omsorgskrævende børn.

Personalemøde.

Særlige opgaver.

Skiftende arbejdssteder.

Kvalifikationsløn

Erfaring, som kan måles på flere måder:

- Inden for hjemmedagplejeområdet.
- Uden for hjemmedagplejeområdet.
- På arbejdsstedet.
- Med særlige arbejdsopgaver.

Relevant uddannelse (PGU eller anden grunduddannelse) og relevant efteruddannelse/kursusvirksomhed, herunder AMU-kurser.

Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner, ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

Kriterier som samarbejdsevne, selvstændighed, engagement og kreativitet er eksempler på mere subjektive kriterier og ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere de objektive kriterier.