

Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner

KL

FOA- Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	6
§ 6. Kvalifikationsløn	7
§ 7 Resultatløn	7
§ 8. Funktionærlov	7
§ 9. Pension	8
§ 10. ATP	9
§ 11. Arbejdstid /Tilsynsførende assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommune	10
§ 11A. Arbejdstid/tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune	11
§ 12. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)	11
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag	12
§ 14. Tjenestefrihed	12
§ 15. Tjenestedragt	12
§ 16. Opsigelse	12
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	14
§ 17A. Supplerende ansættelsesvilkår	15
Kapitel 3. Timelønnede	15
§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling	15
§ 19. Pension	15
§ 20. Arbejdstid	16
§ 20A. Arbejdstid	16
§ 21. Opsigelse	17
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår	17
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	17
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse	17
Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	19
Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	20
Protokollat 3 - Rådighedsvagt og tilkald	22
Kapitel 1 Månedslønnede	22
§ 1. Tjenestetyper	22
§ 2. Rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt	22
§ 3. Rådighedsvagt	22
§ 4. Tilkald under rådighedsvagt	23
§ 5. Ekstra rådighedsvagt	24

Kapitel 2. Timelønnede	24
§ 6. Arbejdstid mv.	24
Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....	25
Bilag 2 – Arbejdstidsaftale	26
Kapitel 1. Aftalens område	26
§ 1. Personafgrænsning	26
Kapitel 2. Arbejdstilrettelæggelse	27
§ 2. Gældende regler.....	27
§ 3. Tjenestetyper.....	27
Kapitel 3. Planlægning af arbejdstiden	28
§ 4. Normperiode og søgnehellidage	28
§ 5. Daglig arbejdstid.....	29
§ 6. Mødeplan.....	29
§ 7. Fridøgn.....	30
§ 8. Pauser.....	30
§ 9. Særlige fridage.....	31
Kapitel 4. Arbejde på særlige tidspunkter samt over- og merarbejde.	31
§ 10. Betaling eller afspadsering.....	31
§ 11. Arbejde på særlige tidspunkter	32
§ 12. Overarbejde.....	33
§ 13. Deltidsansattes merarbejde	33
§ 14. Tilkald	34
§ 15. Inddragelse af fridøgn.....	34
§ 16. Frivilligt ekstra arbejde	35
Kapitel 5. Rådighedsvagt og tilkald (bortset fra telefonister ved sygehuse mv.	35
.....	
§ 17. Rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt.....	35
§ 18. Rådighedsvagt.....	36
§ 19. Tilkald under rådighedsvagt.....	36
§ 20. Ekstra rådighedsvagt.....	37
Kapitel 6. Timelønnede	37
§ 21. Arbejdstid mv.	37
§ 22. Fridøgn og søgnehellidagshonorering.....	38
§ 23. Annullering af aftalt tjeneste.....	38
Kapitel 7. Øvrige bestemmelser	38
§ 24. Beregning af timelønnen	38
§ 25. Patientledsagelse, udrykning mv.	38
§ 26. Ferie- og højskoleophold	39
§ 27. Manuel ventilation.....	39

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter tilsynsførende assistenter, der er ansat til beskæftigelse med borgerrettede arbejdsopgaver:

1. ved kommunale forsorgsinstitutioner i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.,
3. på selvejende forsorgsinstitutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60 og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Personale med uddannelse som social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper, plejer eller diakonuddannelse, der ansættes som tilsynsførende assistent, omfattes af bestemmelserne i overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale (73.01).

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, selvejende institutioner for voksne, jf. kap 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

Stk. 2

Tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, folkeskolen, folkekirken, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der oppebærer egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag, er ikke omfattet af nærværende overenskomst.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Tilsynsførende assistenter, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med *månedsløn*, jfr. 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. november 2012 til og med 16. december 2012.

Stk. 2

Tilsynsførende assistenter, som

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

Bemærkning:

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Tilsynsførende assistenter er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.02.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse 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 fuld-tidsbeskæftigede.

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 tilsynsførende assistent er i stand til at varetage som nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen er løntrin 14.

Lønseddeltekst: Grundløn

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder, herunder arbejdstilrettelæggelsen), der er knyttet til jobbet som tilsynsførende assistent. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Tilsynsførende assistenter ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 2.900,00 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg tilsynsf.ass.

Stk. 3

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 aftales 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 betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. § 17, pkt. 18 (aftale om konvertering af ulempetillæg).

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.

Vejledende kriterier for funktionsløn, se bilag 1.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem, der har opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse, indplaceres på løntrin 19. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres medarbejderen på løntrin 22.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af medarbejderens 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:

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, se 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 ansatte og enkelte ansatte.

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 tilsynsførende assistenter gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16. Opsigelse og § 17. 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

For tilsynsførende assistenter, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 1 års beskæftigelse i kommuner og amter/regioner på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for de sidste 8 år,

oprettes en pensionsordning i PenSam Gruppen. Pension ydes i henhold til vedtægterne.

For tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune ydes pension dog med virkning fra ansættelsen.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør:

1. 1. april – 31. december 2011
13,5%.
2. **[O.11]** 1. januar 2012
 - a) 13,5%, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. overenskomstens § 12,
 - b) 13,8%, hvis den ansatte vælger en pensionsforhøjelse, jf. overenskomstens § 12**[O.11]**

af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse i kommuner, amter og regioner påhviler den ansatte.

Bemærkning:

For optjening af karens perioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag, § 17, nr. 10.

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen, Jørgen Knudsensvej 2, Postboks 282, 3520 Farum. Indbetalingen finder sted månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 7

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 eller ved nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 8

[O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 gøres aften- og nattillæg pensionsgivende med 2% for de pensionsberettigede ansatte.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder kun månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

Stk. 9

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. 10

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.

§ 10. ATP

For tilsynsførende assistenter 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.

§ 11. Arbejdstid /Tilsynsførende assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommune

Stk. 1 (gældende for allerede ansatte pr. 31. marts 2011, og gældende i perioden fra 1. april 2011 til den 31. december 2011)

[O.11] Den mellem Danske Regioner og FOA – Fag og Arbejde aftalte arbejdstidsaftale på social- og sundhedsområdet følges i KL's forhandlingsområde med undtagelse af Københavns Kommune, medmindre andet aftales lokalt.

Bemærkning:

Aftalen findes i bilag 2.

Stk. 2 (gældende fra 1. januar 2012)

For tilsynsførende assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommune, gælder Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

Stk. 3 (gældende fra 1. januar 2012)

For tilsynsførende assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommune, er de hidtil gældende bestemmelser om rådighedsvagt videreført.

Bemærkning:

Bestemmelserne findes i protokollat 3.

Stk. 4 Nyansatte, der ansættes den 1. april 2011 eller senere

Ansatte, der ansættes den 1. april 2011 eller senere, omfattes fra overenskomstens udsendelse af stk. 2 og stk. 3.

Stk. 5 Personlig løngaranti for lukket gruppe

For allerede månedslønnede ansatte pr. 31. marts 2011, som er ansat i samme stilling dagen før og på dagen for ikrafttræden af de nye arbejdstidsregler, jf. stk. 2 og stk. 3, er aftalt følgende personlige løngaranti:

1. januar 2012 ydes et årligt personligt ikke-pensionsgivende funktionstillæg på 3.500 kr. (31/3 2000-niveau) (fuldtidsansatte). Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Hvis ansatte går ned i løn som følge af ændringen i arbejdstidsreglerne, skal der ydes et ikke-pensionsgivende personligt tillæg til udligning af forskellen. Dette gælder ansatte, hvor ovenstående tillæg ikke er nok til at dække lønnedgangen.

Tillæggets størrelse er forskellen mellem den samlede løn incl. tillæg (aften, nat, lørdag, søndag) før overgangen til de nye arbejdstidsregler og den samlede løn incl. tillæg efter overgangen til de nye arbejdstidsregler set ud fra et identisk arbejdsmønster.

Såfremt der lokalt opstår uenighed omkring ovenstående, behandles sagen efter tilsvarende principper som interesselister vedr. lokal løndannelse, idet parterne er enige om, at anmodning om afholdelse af lokal forhandling skal ske senest 6 måneder efter overgangen til det nye regelsæt.

Tillæg efter ovenstående regler er personlige ordninger, der er gældende, så længe de pågældende er ansat i samme stilling. **[O.11]**

§ 11A. Arbejdstid/tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune

For tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune gælder arbejdstidsregler for pædagogisk personale på døgninstitutioner mv.

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.11.

§ 12. Frit valg (gældende fra 1. januar 2012)

Stk. 1

[O.11] Den enkelte ansatte, som er månedslønnet og omfattet af en pensionsordning, kan vælge mellem følgende:

- a) En forhøjelse af pensionsbidragssatsen fra 13,5% til 13,8%.
- b) Et fritvalgstillæg svarende til pensionsforhøjelsen, jf. punkt a.

Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Bemærkning:

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende løndelev – dog ikke særydelser, selv om særydelser er pensionsgivende med 2%. Fritvalgstillægget er en særlig løndel, der ikke indgår ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Lønseddeltæst: Fritvalgstillæg

Stk. 2

Ansatte skal ved ansættelsen give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked om, hvorvidt de ønsker ekstra pensionsbidrag eller fritvalgstillæg.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for de ansattes valg.

Bemærkning:

Ansatte, som opnår pensionsret på et senere tidspunkt, og dermed bliver berettiget til frit valg, skal også give skriftlig besked.

Stk. 3

Der ydes fritvalgstillæg, medmindre andet aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Stk. 4

En ansat, som ønsker at tilkendegive et valg, eller senere ønsker at ændre sit valg, kan på eget initiativ give ansættelsesmyndigheden skriftlig besked herom senest den 1. oktober, hvorefter ændringen kan gennemføres den førstkomende 1. januar. **[O.11]**

§ 13. 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 medarbejderen 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.

§ 14. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 15. Tjenestedragt

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.550 kr. (31/3 2000-niveau) årligt eller, hvis der ydes fri vask, 1.210 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

§ 16. 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.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Denne underretning sendes til:

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde 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 KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KL og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. 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. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvar-

sel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår for 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)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
9. Supplerende pension (04.72)
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)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**
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]**Oplærings- og integrationsstillinger (05.25)**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling **[O.11]**(05.31) – se § 17A for supplerende bestemmelser
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)**[O.11]** – se § 17A for supplerende bestemmelser
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
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 om trivsel og sundhed (05.35)[O.11]

35. [O.11] Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39).[O.11]

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

§ 17A. Supplerende ansættelsesvilkår

1. Kompetenceudvikling

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanter for FOA – Fag og Arbejde med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelse af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jf. rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

Hvis tillidsrepræsentanten finder, at arbejdsgiveren ikke efterlever Aftalen om kompetenceudvikling, kan den lokale afdeling anmode om en fornyet lokal drøftelse.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved fornyet lokal drøftelse.

2. Socialt kapitel

Tilsynsførende assistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jfr. protokollat 1.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 3 – 6.

For tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune:

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 og i aften-/natperioden som 1/1768 af den til den pågældendes årsløn efter §§ 3 - 6.

Stk. 2

Timelønnede har – hvor ingen anden afregningsform er aftalt – ret til ugentlig afregning.

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”.

§ 19. Pension

Stk. 1

Der oprettes pensionsordning i PenSam Gruppen for

A. Tilsynsførende assistenter, som

1. er fyldt 21 år, og
 2. har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år.
- B. Tilsynsførende assistenter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 8 eller ved tidligere beskæftigelse i amter, kommuner eller regioner omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,5% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt. Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidraget uanset timetal.

Stk. 4

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse i kommuner, amter og regioner påhviler den ansatte.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag, § 17, nr. 10.

Stk. 5

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 9, stk. 6, 7, 9 og 10.

§ 20. Arbejdstid

[O.11] For ansatte, bortset fra ansatte i Københavns Kommune, gælder arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds-, og handicapområde, kostproduktion mv., ligesom bestemmelserne vedrørende rådighedsvagt videreføres. [O.11]

Bemærkning:

Arbejdstidsaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

Rådighedsbestemmelserne findes i protokollat 3.

§ 20A. Arbejdstid

Stk. 1

For ansatte i Københavns Kommune finder følgende bestemmelser i ”Arbejdstidsregler for pædagogisk personale på døgninstitutioner mv.” anvendelse:

§ 5	Delt tjeneste
§ 8	Daglig arbejdstid
§ 10	Aften- og nattjeneste
§ 11	Søn- og helligdagstjeneste
§ 12	Lørdags/mandagstjeneste
§ 13	Tjeneste mellem kl. 17 – 6
§ 15	Overarbejde
§ 17	Rådighedstjeneste fra vagtværelse
§ 18	Rådighedstjeneste fra bolig

Stk. 2

Timelønnede, der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagte fridøgn, jf. stk. 4) forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, oppebærer for tjeneste på søgnehelligdagen dels almindelig timeløn for de præsterede arbejdstimer dels en godtgørelse pr. time beregnet på grundlag af den for månedslønnede fastsatte godtgørelse for mistede fridøgn.

Timelønnede, der har haft beskæftigelse mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for søgnehelligdagen, oppebærer for tjeneste – herunder overarbejde - på søgnehelligdagen alene forannævnte godtgørelse pr. time.

Stk. 3

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte – medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse – ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Stk. 4

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, fx under aften og nattjeneste.

§ 21. Opsigelse

Stk. 1

For timelønnede, der er funktionærer i henhold til Funktionærlovens § 1 og som har en ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, gælder funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 2

For timelønnede, der ikke er funktionærer i henhold til Funktionærlovens § 1, kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Stk. 3

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i dagpengeloven.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår

Tilsynsførende assistenter er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

- | | |
|------|---|
| § 3, | Løn, stk. 1 og 2 |
| § 10 | ATP |
| § 17 | Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr.: 2, 4, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 25, 27-35. |

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Lønnen fastsættes efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der er gældende ved opsigelse af overenskomsten.

København, den 2. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Karen Stæhr

Eike Huish

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 forhåndsaftaler, 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 parter deltage. 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 2. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Karen Stæhr

Eike Huish

Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) **Multimedier**

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) **Sundhedsordninger**

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 2. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Karen Stæhr

Eike Huish

Protokollat 3 - Rådighedsvagt og tilkald

[O.11](Gældende for alle fra 1. januar 2012, samt for nyansatte efter 1. april 2011)

Kapitel 1 Månedslønnede

§ 1. Tjenestetyper

Tjenester kan tilrettelægges som:

- *Normaltjeneste*, dvs. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde.
- *Rådighedsvagt fra vagtværelse*, hvor den ansatte opholder sig på tjenestestedet og kan tilkaldes til effektivt arbejde.
- *Rådighedsvagt fra bolig*, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på tjenestestedet.
- *Rådighedsvagt i et fuldt døgn* (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde.

Bemærkning:

Rådighedsvagt kan tilrettelægges umiddelbart før eller efter en normaltjeneste, eller blot som rådighedsvagt uden forudgående eller efterfølgende normaltjeneste, jf. § 3.

§ 2. Rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt

Det aftales lokalt hvordan rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt honoreres.

§ 3. Rådighedsvagt

Stk. 1

Kan der ikke opnås enighed om honorering for rådighedsvagt gælder følgende honoreringer:

- Rådighedsvagt fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 3/4 time for hver times rådighedsvagt.
- Rådighedsvagt fra bolig indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1/3 time for hver times rådighedsvagt.
- Døgnvagter fra bolig honoreres med 14 timer.
- Døgnvagter fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

Stk. 2

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et weekend/søgnehelligdagsdøgn, ydes den i arbejdstidsaftalens § 13 nævnte honorering for arbejde på søn- og søgnehelligdage for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 3

Hvis en rådighedsvagt ikke afvikles i umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste, skal den være mellem 5 og 12 timers varighed og som minimum omregnes til en værdi af 7,4 time.

Bemærkning:

Det kan lokalt aftales, at værdien af en rådighedsvagt er mindre end 7,4 time, jf. Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Stk. 4

Ved tilkald til institutionen i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

Bemærkning:

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bolig vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (fx godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi eller lignende).

Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

§ 4. Tilkald under rådighedsvagt

Stk. 1

Kan der ikke opnås enighed om honorering ved tilkald gælder følgende honoreringer:

Stk. 2

Effektivt arbejde under en rådighedsvagt honoreres med i alt 1,5 times løn/afspadsring pr. effektiv time. I den tid hvor der udføres effektivt arbejde, modregnes der i honoreringen for rådighedsvagten (henholdsvis 1/3 time for hver time fra bolig og 3/4 time for hver time fra vagtværelse).

Stk. 3

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedsvagt opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Stk. 4

De første 8 timers tilkald til effektiv tjeneste under en døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (14 henholdsvis 20 timer). Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i det timetal, der er anført i § 3, stk. 1.

Stk. 5

Ved tilkald skal den ansatte møde omgående.

Bemærkning:

For vagtlag af mindst 16 timers varighed, hvor den lokale repræsentant for organisationerne angiver, at vagtbelastningen i tidsrummet kl. 20.00 – 08.00 udgør et arbejdsmæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhand-

ling med henblik på initiativer til afdækning, forebyggelse og/eller afhjælpning af problemet. Overenskomstens parter kan inddrages i de lokale forhandlinger.

§ 5. Ekstra rådighedsvagt

Pålægges en ansat ekstra rådighedsvagt, det vil sige en rådighedsvagt der ikke er indeholdt i tjenesteplanen, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde.

Bemærkning:

Ekstra rådighedsvagt afvikles under iagttagelse af bestemmelserne om ugentligt frihed.

Kapitel 2. Timelønnede

§ 6. Arbejdstid mv.

Timelønnede er omfattet af regler om rådighedsvagt og -tilkald. **[O.11]**

København, den 2. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Karen Stæhr

Eike Huish

Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om *funktionsløn* kan nævnes:

- Kontaktperson for en gruppe brugere
- Funktion som støtte/kontaktperson for brugere, der fraflytter institutionerne enten til egen bolig eller til bofællesskaber
- Ansvarshavende i aften- og nattevagten samt i weekender
- Arbejde i selvstyrede boenheder
- Deltagelse i brugeraktiverende foranstaltninger
- Vejledende og rådgivende funktioner i forhold til kolleger og elever
- Deltagelse i udarbejdelse af handleplaner samt forestå ADL-træning
- Varetage særlige opgaver for personer med blandingsmisbrug/psykiske problemer.

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om *kvalifikationsløn* kan nævnes:

- Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling
- Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt
- Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i rangorden. Nogle kriterier kan overlappe hinanden.

Bilag 2 – Arbejdstidsaftale

[O.11] Gældende for allerede ansatte pr. 31. marts 2011 i perioden 1. april 2011 til 31. december 2011) [O.11]

Arbejdstidsaftalen - indledning

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har betydning i forhold til opgaveløsningen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere medarbejdere.

Arbejdstidsaftalens parter finder det derfor væsentligt, at der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen. I disse drøftelser kan der bl.a. indgå følgende elementer:

- arbejdstidsplanlægning
- planlægning af frihedsperioder (herunder fridøgn)
- anvendelse af tjenestetyper
- anvendelse af afspadsring (herunder planlægning af afspadsring, pålægning af afspadsring og afløsning af afspadsring)
- anvendelse af tilkald
- afvikling af erstatning for sønehelligdage
- vagtforhold og vagtdeltagelse/-fordeling
- anvendelse af deltidsbeskæftigede og vikarer
- afløserforhold ved sygdom, barsel og lignende

De lokale parter opfordres endvidere til at optage forhandlinger om indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Der er i denne aftale peget på områder, som det kan være særligt hensigtsmæssigt at optage lokale forhandlinger om.

Lokale aftaler indgås mellem ledelsen og den eller de lokale repræsentanter for de faglige organisationer, der er part i denne aftale.

Det forudsættes, at parterne har sikret sig, at de lokale aftaler kan implementeres teknisk i løn- og vagtplanlægningssystemer mv.

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Personafgrænsning

Stk. 1

Aftalen omfatter personer omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til denne aftale, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2

Ansatte, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol eller er uden højeste tjenestetid omfattes ikke af bestemmelserne i §§ 3 - 8, §§ 10 - 12 og §§ 16 - 20.

Ledende lægesekretærer er omfattet af reglerne om overarbejde, jf. § 12.

Bemærkning:

Ledende lægesekretærer, der pr. 1. april 2006 eller senere indplaceres på grundlønstrin 43 + 3.300 kr. (31/3-2000 niveau) ansættes uden højeste tjenestetid og er derfor omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

Ledende lægesekretærer ansat før den 1. april 2006 på grundlønstrin 43 + 3.300 kr. (31/3-2000 niveau), bevarer ansættelse med højeste tjenestetid som personlig ordning, medmindre der for den enkelte lokalt aftales kompensation, for at pågældende er ansat uden højeste tjenestetid.

De for tjenestemænd gældende regler om merarbejdsvederlag finder anvendelse for ansatte uden højeste tjenestetid.

Stk. 3

Ansatte uden højeste tjenestetid kan deltage i rådighedsvagt (jf. kapitel 5) i begrænset omfang. I sådanne situationer er disse dog omfattet af samme bestemmelser, som gælder for ansatte med højeste tjenestetid.

Kapitel 2. Arbejdstilrettelæggelse

§ 2. Gældende regler

Ved tilrettelæggelse af arbejdet er der ud over denne arbejdstidsaftale andre regler, som regulerer arbejdstiden, herunder:

1. Lov om arbejdsmiljø, jf. § 50.
2. Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af den 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn mv.
3. Aftale om hviletid og fridøgn.
4. Aftale af den 15. juni 1995 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
5. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.
6. Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg.

Bemærkning:

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnes placering, varsling af overarbejde, merarbejde mv. Sådanne lokale aftaler kan fravige eller supplere bestemmelser i denne aftale.

Ved anvendelse af rammeaftalen kan der lokalt aftales fravigelse af bestemmelsen i aftalens § 3, stk. 2 b, således at den normale ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer i gennemsnit over en periode.

§ 3. Tjenestetyper

Tjenester kan tilrettelægges som:

- *Normaltjeneste*, dvs. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde.
- *Rådighedsvagt fra vagtværelse*, hvor den ansatte opholder sig på tjenestestedet og kan tilkaldes til effektivt arbejde.

- *Rådighedsvagt fra bolig*, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på tjenestestedet.
- *Rådighedsvagt i et fuldt døgn* (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde.

Bemærkning:

Rådighedsvagt kan tilrettelægges umiddelbart før eller efter en normaltjeneste, eller blot som rådighedsvagt uden forudgående eller efterfølgende normaltjeneste, jf. § 18.

Kapitel 3. Planlægning af arbejdstiden

§ 4. Normperiode og søgnehelligdage

Stk. 1

Normperiodens længde aftales lokalt. Normperioden kan dog ikke være kortere end 4 uger.

Stk. 2

Kan der ikke opnås enighed om normperiodens længde, er længden 14 uger.

Stk. 3

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgjort over en normperiode er 37 timer.

Normtimetallet ændres ikke under afvikling af ferie.

Normtimetallet for fuldtidsansatte nedsættes med 7,4 timer pr. søgnehelligdag (en helligdag, der ikke falder på en søndag).

Bemærkning:

For medarbejdere på deltid nedsættes normtimetallet forholdsmæssigt.

Ifølge Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Stk. 4

Juleaftensdag ligestilles med en søgnehelligdag fra dagtjenestens begyndelse.

- For ansatte, der er ansat til fast dag- eller aftentjeneste eller er ansat til skiftende at arbejde i henholdsvis dag-, aften- eller nattjeneste, nedsættes timetallet i normperioden med 7,4 time. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.
- For ansatte, der er ansat til fast nattjeneste, reduceres arbejdstiden ikke.

Bemærkning:

”Ansatt til fast nattjeneste” betyder ansatte, der i henhold til deres ansættelsesbrev er ansat til nattjeneste, eller som altid efter mødeplanen arbejder i nattjeneste.

For telefonister ved sygehuse mv. gælder særlige regler, jf. stk. 5.

Stk. 5

For telefonister ved sygehuse mv. er juleaftensdag en fridag.

Bemærkning:

Såfremt telefonister ved sygehuse mv. skal arbejde på juleaftensdag, betales timeløn med tillæg på 100%.

Hvis tjenesten udføres i tidsrummet 17-06 ydes der tillæg i henhold til § 11, stk. 3.

Stk. 6

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på juleaftensdag skal udformes.

Stk. 7

Såfremt der planlægges tjeneste eller fridøgn på en sønehelligdag ydes en anden fridag herfor i den pågældende normperiode (svarende minimum til længden af en kort fridøgnperiode), medmindre andet aftales lokalt.

§ 5. Daglig arbejdstid

Stk. 1

Den daglige normaltjeneste kan udgøre mellem 5 og 12 timer, jf. dog stk. 2.

For deltidsansatte er der ikke fastsat en nedre grænse, dog har deltids-ansatte med 30 timer eller mere samme nedre grænse som fuldtidsansatte.

Stk. 2

Normaltjenesten kan udgøre mindre end 5 timer i tilslutning til fridøgn og anden frihed, såfremt tjenesten fortrinsvis anvendes til afspadsering.

Stk. 3

Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - undgås. Hvor dette ikke er muligt, fx på grund af andet personales sygdom, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse og lignende, betales der for delt tjeneste 32,16 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

Bemærkning:

Bestemmelsen finder kun anvendelse for SOSU-personale, der ikke er ansat ved sygehuse. Med virkning fra den 1. april 2006 gælder bestemmelsen også for husassistenter m.fl. og rengøringsassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninginstitutioner og lignende (det døgndækkede område).

§ 6. Mødeplan

Stk. 1

Den ansatte skal kende tjenestens placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Bemærkning:

Det skal fremgå af tjenesteplanen, om der er sket nedskrivning og afvikling af SH – frihed i den bekendtgjorte tjenesteplan, eller om det sker i følgende tjenesteplan inden for normperioden.

Ændringen gennemføres senest 1. april 2009. Det forudsættes, at det er teknisk muligt at gennemføre denne ændring.

Stk. 2

Bestemmelser om varsling af ændringer i den planlagte tjenestes placering aftales lokalt. Kan der ikke opnås enighed gælder bestemmelsen i stk. 3.

Stk. 3

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan ske efter drøftelse med medarbejderen og kun i ganske særlige tilfælde. Orientering om ændringer i den planlagte tjeneste skal foregå i arbejdstiden med et varsel på mindst 1 døgn.

Hvis 1-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg, beregnet pr. påbegyndt halve time, på 29,36 kr. (31/03 2000-niveau) pr. time. Ved omlagt rådighedstjeneste udgør tillægget 14,68 kr. (31/03 2000-niveau) pr. omlagt rådighedstime.

Bemærkning:

Ved *omlagte timer* forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normaltjeneste eller rådighedsvagt. Overarbejde er ikke omlagt tjeneste.

En tjeneste kan omlægges inden for en 24-timers periode forud for den oprindelige planlagte vagts sluttidspunkt eller efter dens planlagte starttidspunkt.

§ 7. Fridøgn

Stk. 1

Den ansatte skal kende fridøgnenes placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke for afløsningspersonale.

Stk. 2

Der gives en ugentlig lang fridøgnperiode af 55 til 64 timers varighed.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

En lang fridøgnperiode kan opdeles i 2 korte fridøgnperioder på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

§ 8. Pauser

Stk. 1

Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

Stk. 2

For lægesekretærer og telefonister inkluderer arbejdstiden en 1/2 times daglig spisepause under forudsætning af, at den daglige beskæftigelse er over 4 timer.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

Ifølge § 4 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres inden for arbejdstiden således, at formålet med pausen tilgodeses.

§ 9. Særlige fridage

Stk. 1

Personalet har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges:

1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Personale, der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, honoreres efter de bestemmelser, der gælder for tjeneste på søndage.

Normaltjeneste, udført i ovennævnte tidsrum, giver ikke ret til erstatningsfrihed.

Afvikling af ferie og fridage på de nævnte dage giver ikke ret til erstatningsfrihed, ligesom der ikke ydes dobbelt godtgørelse, når de nævnte dage falder sammen med søndage eller sønehelligdage.

Stk. 2

For telefonister ved sygehuse mv. er nytårsaftensdag og påskelørdag fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

Bemærkning:

Såfremt telefonister ved sygehuse mv. skal arbejde på en af de i stk. 2 nævnte fridage, betales timeløn med tillæg på 100%.

Hvis tjenesten udføres i tidsrummet 17-06 ydes der tillæg i henhold til § 11, stk. 3.

Stk. 3

Det kan lokalt aftales, hvordan bestemmelserne omkring tjeneste på særlige fridage, 1. maj, grundlovsdag og nytårsaftensdag, skal udformes.

Kapitel 4. Arbejde på særlige tidspunkter samt over- og merarbejde

§ 10. Betaling eller afspadsring

Stk. 1

Honorering gives som betaling eller afspadsring.

Stk. 2

Afspadsring ud over det der fremgår af mødeplanen, skal varsles overfor medarbejderen med et varsel på mindst 4 døgn. Varslet skal gives i arbejdstiden.

Afspadsring gives så vidt muligt i hele dage.

Afspadsring, der skal sikre overholdelse af arbejdsmiljøreglerne kræver ingen varsling.

Stk. 3

Aflyses afspadsring, jf. stk. 2 med mindre end 4 døgn, honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde.

Afspadseringskontoen nedskrives som om afspadsring havde fundet sted.

Stk. 4

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsring være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsring ikke er afviklet, sker der betaling ved næste lønudbetaling.

§ 11. Arbejde på særlige tidspunkter

Stk. 1

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- betales som et tillæg af timelønnen
- afspadseres eller
- indregnes i beskæftigelsesgraden

Stk. 2

Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

Bemærkning:

Denne aftales bilag 2 beskriver forskellige mulige modeller for honorering i forbindelse med arbejde på særlige tidspunkter.

Honoreringen kan fastsættes pr. vagt/tjeneste eller som et særligt årligt tillæg pr. ansat, afspadsering eller en kombination heraf. Ud over tidspunktet for arbejdet kan der ved fastsættelse af honoreringen tages hensyn til, hvor belastet vagten er.

Stk. 3

Kan der ikke opnås enighed om honorering for arbejde på særlige tidspunkter, gælder følgende honoreringer:

For effektiv tjeneste i tidsrummet kl. 17.00 til 23.00 ydes et tillæg der udgør 29% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste i tidsrummet mellem kl. 23.00 - 06.00 ydes et tillæg der udgør 34,5% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering. For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 42% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

For effektiv tjeneste på sønehelligdage ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

Medmindre andet aftales lokalt udbetales honorering for aften/nattjeneste kl. 17.00 – 06.00.

Tillæggene gives pr. time og beregnes pr. påbegyndt halve time.

Bemærkning:

Der er 3 muligheder i forhold til, hvordan de arbejdstidsbestemte tillæg tilgår medarbejdere:

- Betaling
- Afspadsering
- Indregning i beskæftigelsesgrad

Hvilke af ovennævnte honoreringsmuligheder der vælges, bør drøftes og skal efter anmodning drøftes på arbejds-pladsen, jf. de indledende bemærkninger til arbejdstidsaftalen. Det er herved forudsat, at den lokale ledelse orienterer om påtænkte skift i honoreringsform. Særligt for så vidt angår tillæg for aften- og nattearbejde er udgangspunktet betaling, men anden honoreringsform end betaling kan anvendes, hvilket dog her forudsætter en lokal aftale herom.

§ 12. Overarbejde

Stk. 1

Arbejde ud over den daglige planlagte arbejdstid for fuldtidsansatte er overarbejde.

Stk. 2

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg pr. gang på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Varsel over/merarbejde

Stk. 3

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag og betales med 50% tillæg til timelønnen eller afspadseres med tillæg af 50% (1:1,5).

Bemærkning:

Hvis der mellem to normaltjenester udføres effektiv tjeneste (overarbejde eller tilkald uden for planlagt tjeneste), og der ikke kan opnås den planlagte hviletid på 11 (8) timer, gives medarbejderen tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsring sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsring sted.

§ 13. Deltidsansattes merarbejde

Stk. 1

Ved deltidsansattes merarbejde forstås arbejde,

- som ligger ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal ifølge vedkommendes ansættelseskontrakt, og
- som ligger inden for den gennemsnitlige arbejdstidsnorm for fuldtids-ansatte, og
- som i øvrigt ikke betragtes som overarbejde efter § 12 stk. 1 eller som tilkald uden for planlagt tjeneste efter § 14.

Stk. 2

Deltidsansatte, der pålægges at udføre merarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud.

For manglende varsel af merarbejde ud over 1 time gives et tillæg pr. gang (dag) på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Deltidsansattes merarbejde betales med timeløn eller afspadsreses 1:1.

Merarbejdet opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Stk. 4

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 14. Tilkald

Stk. 1

Ved tilkald uden for planlagt tjeneste forstås tilkald, hvor den ansatte ikke har planlagt tjeneste, og som ikke er i umiddelbar forlængelse af planlagt tjeneste.

Bemærkning:

Tilkald uden for planlagt tjeneste dækker således over tilkald på fridøgn, søgnehellidage, tilkald mellem 2 døgn's tjenester, andre frihedsperioder på 24 timer eller mere (arbejdsfri dage) og hele afspadseringsdage (under 4 dages varsel, jf. § 10, stk. 3).

Bestemmelsen om tilkald udenfor planlagt tjeneste gælder således ikke hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste, dog forudsat at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.

Stk. 2

Det aftales lokalt, hvordan tilkald udenfor planlagt tjeneste honoreres.

Bemærkning:

Denne aftales bilag 3 beskriver forskellige mulige modeller for honorering i forbindelse med tilkald udenfor planlagt tjeneste.

Stk. 3

Kan der ikke opnås enighed gælder følgende:

Tilkald udenfor planlagt tjeneste honoreres som overarbejde beregnet pr. påbegyndt halve time.

For fuldtidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn, søgnehellidage eller fridage af mindst 24 timers varighed altid for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

For deltidsansatte regnes tilkald på planlagte fridøgn og søgnehellidage for mindst 6 timer. Øvrige tilkald regnes for mindst 3 timer. For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

§ 15. Inddragelse af fridøgn

Stk. 1

Sker der inddragelse af en fridøgnperiode, erstattes det mistede fridøgn af en anden frihedsperiode.

Bemærkning:

En tjeneste, der medfører indskrænkning af en kort fridøgnperiode til mindre end 35 timer (eventuelt 32 timer efter lokal aftale), skal ikke honoreres med betaling, men afspadseres, idet afspadseringstimerne skal anvendes til at give den ansatte en kort kompenserende fridøgnperiode på mindst 35 (32) timer.

Stk. 2

For fridøgnperioder, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 429,08 kr. (31/3 2000-niveau). Dette gælder dog ikke afløsningspersonale.

§ 16. Frivilligt ekstra arbejde

Stk. 1

Honorering af frivilligt ekstra arbejde aftales lokalt.

Stk. 2

Kan der ikke opnås enighed om honoreringen for frivilligt ekstra arbejde, gælder følgende honoreringer:

<i>Timeløn (31/3 2000-niveau)</i>	<i>Kr.</i>
Hverdage, dag	164,58
Hverdage, aften, nat	213,57
Weekend, dag	230,22
Weekend aften, nat	279,22
Søgnehelligdage	328,69

For lægesekretærer gælder følgende honorering:

<i>Timeløn (31/3 2000-niveau)</i>	<i>Kr.</i>
Hverdage, dag	185,51
Hverdage, aften, nat	241,16
Weekend, dag	259,71
Weekend aften, nat	315,37
Søgnehelligdage	371,02

Der ydes ikke samtidig honorering for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 11.

Lønseddeltekst: Frivilligt ekstra arb.

Bemærkning:

Ved frivilligt ekstra arbejde forstås arbejde, der bl.a. ikke kan udføres inden for rammerne af gældende overenskomster og aftaler, herunder reglerne om overarbejde. Frivilligt ekstra arbejde vil typisk finde sted hvor, der er tale om aktiviteter, der er planlagte (og ikke akutte) og aktiviteter der er tids- og opgavemæssigt afgrænsede, fx med henblik på at nedbringe ventelister.

Bestemmelsen om honorering af frivilligt ekstra arbejde kan endvidere finde anvendelse hvor der over en periode skønnes at være ubalance mellem personaleressourcer og opgaver, fx ved syge-fravær af et vist omfang, længerevarende vakancer, ferieafvikling mv. I disse situationer er der således mulighed for at bruge bestemmelsen i stedet for at tilvejebringe ekstra arbejdskraft gennem vikarbureauer eller lignende.

Sædvanligt overarbejde og merarbejde kan finde sted som hidtil, eksempelvis i situationer hvor arbejdssituationen gør det nødvendigt at færdigbehandle patienter, hvor kollegaer er fraværende på grund af sygdom, ferie eller barns sygdom eller lignende.

Kapitel 5. Rådighedsvagt og tilkald (bortset fra telefonister ved sygehuse mv.

§ 17. Rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt

Det aftales lokalt hvordan rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt honoreres.

§ 18. Rådighedsvagt

Stk. 1

Kan der ikke opnås enighed om honorering for rådighedsvagt gælder følgende honoreringer:

- Rådighedsvagt fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 3/4 time for hver times rådighedsvagt.
- Rådighedsvagt fra bolig indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1/3 time for hver times rådighedsvagt.
- Døgnvagter fra bolig honoreres med 14 timer.
- Døgnvagter fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

Stk. 2

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvags timer falder i et week-end/sønehelligdagsdøgn, ydes den i § 11 nævnte honorering for arbejde på søn- og sønehelligdage for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 3

Hvis en rådighedsvagt ikke afvikles i umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste, skal den være mellem 5 og 12 timers varighed og som minimum omregnes til en værdi af 7,4 time.

Bemærkning:

Det kan lokalt aftales, at værdien af en rådighedsvagt er mindre end 7,4 time, jf. § 17.

Stk. 4

Ved tilkald til institutionen i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

Bemærkning:

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bolig vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (fx godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi eller lignende).

Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

§ 19. Tilkald under rådighedsvagt

Stk. 1

Kan der ikke opnås enighed om honorering ved tilkald gælder følgende honoreringer:

Stk. 2

Effektivt arbejde under en rådighedsvagt honoreres med i alt 1,5 times løn/afspadsering pr. effektiv time. I den tid hvor der udføres effektivt arbejde, mod-

regnes der i honoreringen for rådighedsvagten (henholdsvis 1/3 time for hver time fra bolig og 3/4 time for hver time fra vagtværelse).

Stk. 3

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedsvagt opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Stk. 4

De første 8 timers tilkald til effektiv tjeneste under en døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (14 henholdsvis 20 timer). Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de timetal, der er anført i § 18, stk. 1.

Stk. 5

Ved tilkald skal den ansatte møde omgående.

Bemærkning:

For vagttag af mindst 16 timers varighed, hvor den lokale repræsentant for organisationerne angiver, at vagtbelastningen i tidsrummet kl. 20.00 – 08.00 udgør et arbejdsmæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling med henblik på initiativer til afdækning, forebyggelse og/eller afhjælpning af problemet. Overenskomstens parter kan inddrages i de lokale forhandlinger.

§ 20. Ekstra rådighedsvagt

Pålægges en ansat ekstra rådighedsvagt, det vil sige en rådighedsvagt der ikke er indeholdt i tjenesteplanen, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde.

Bemærkning:

Ekstra rådighedsvagt afvikles under iagttagelse af bestemmelserne i § 7 om ugentligt frihed.

Kapitel 6. Timelønnede

§ 21. Arbejdstid mv.

Følgende bestemmelser finder anvendelse for timelønnede:

Kapitel 1 og 2

§ 4, stk. 3	Ugentlig arbejdstid
§ 5	Daglig arbejdstid
§ 8	Pauser
§ 9	Særlige fridage
§ 11	Honorering
§ 12	Overarbejde
§ 16	Frivilligt ekstra arbejde
Kapitel 5	Rådighedsvagt og tilkald
§ 24, stk. 1	Beregning af timelønnen

For timelønnede finder honorering sted i form af betaling for arbejde på særlige tidspunkter (§ 11), overarbejde (§ 12) samt for rådighedsvagter.

§ 22. Fridøgn og søgnehelligdagshonorering

Stk. 1

Timelønnet personale har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, fx under aften- og nattjeneste.

Stk. 2

- A. Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved institutionen mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.
- B. Timelønnede, der har haft beskæftigelse ved samme institution i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 1), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling for arbejde på søn- og helligdage (50%) efter § 11, stk. 3.

§ 23. Annullering af aftalt tjeneste

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Kapitel 7. Øvrige bestemmelser

§ 24. Beregning af timelønnen

Beregning af timelønnen tager udgangspunkt i den samlede faste årsløn herunder (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn, garantiløn og resultatløn) eksklusiv pensionsbidrag. Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen, for en fuldtidsansat.

Bemærkning:

For sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere m.fl. er grundløn erstattet af anciennitetsbestemte løntrin.

§ 25. Patientledsagelse, udrykning mv.

Stk. 1

Rejsetiden medregnes fuldt ud i arbejdstiden.

Strækker rejsetiden sig udover den normale daglige arbejdstid for en fuldtidsansat, honoreres de overskydende timer efter bestemmelserne for overarbejde.

Stk. 2

I forbindelse med patientledsagelse ydes der time- og dagpenge i henhold til statens regler (tjenesterejseaftalen). I stedet for statens regler kan der lokalt aftales anvendelse af de i amtet gældende regler.

Stk. 3

For ikke tjenestemandsansat personale er det endvidere aftalt, at i de tilfælde, hvor den ansatte tjenstligt deltager i ambulancetransporter (bil, fly eller helikopter), tegnes der rejseforsikring, som giver en dækning på 5 mio. kr.

Stk. 4

Ved deltagelse i udrykning (med ambulance eller helikopter) ydes en godtgørelse på 145,89 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Bestemmelsen gælder kun for personale omfattet af overenskomsten for social- og sundhedspersonale.

§ 26. Ferie- og højskoleophold

I tilfælde hvor ansatte frivilligt medvirker ved ledsagelsen af patienter i forbindelse med deltagelse i ferie- og højskoleophold mv. aftales honorering lokalt.

Kan der ikke opnås enighed om honoreringen afvikles forholdene – herunder ydelse af vederlag – efter bestemmelser, der er gældende for personale, der inden for døgninstitutionsområdet deltager i børns ophold på feriekolonier.

§ 27. Manuel ventilation

Stk. 1

Der aftales lokalt, hvordan der honoreres i forbindelse med manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter samt i tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medfører ulemper for personalet.

Stk. 2

Kan der ikke opnås enighed efter stk. 1 gælder følgende:

Ved medvirken ved manuel ventilation af åndedrætshæmmede patienter samt i tilfælde, hvor pleje af patienter under nedkølingsbehandling eller varmebestråling medfører ulemper for personalet, honoreres hver times tjeneste som 1 1/4 time. Honoreringen beregnes pr. påbegyndt halve time.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder kun for social- og sundhedspersonale.

Ved vurderingen af om arbejdet har medført ulemper for personalet kræves det, at personalet har opholdt sig i rummet mindst 1 time.

Såfremt det ikke er muligt at kompensere for arbejdet ved at forkorte arbejdstiden den pågældende dag, gives compensation i form af afspadsering eller betaling, jf. § 10.