

Overenskomst for aflønning m.v. af husassistenter ansat ved alderdoms-, syge-, pleje- og rekreativshjem

Kommunernes Landsforening

Forbundet af Offentligt Ansatte

(Ændringerne i forhold til 1997-overenskomsten med tillæg er så omfattende, at der ikke er anført [O.99] ved ændringerne)

Kapitel 1. Overenskomstens område.....	4
§ 1. Område.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 2. Personafgrænsning	4
§ 3. Ansættelsesbrev.....	5
§ 4. Ny løndannelse.....	5
§ 5. Grundløn	5
§ 6. Funktionsløn.....	6
§ 7. Kvalifikationsløn.....	7
§ 8. Resultatløn.....	7
§ 9. Forhandlingsystem, konfliktløsning m.v.	8
§ 10. Pension	8
§ 11. Lønudbetaling.	10
§ 12. Funktion	10
§ 13. Deltagelse i feriekoloniophold	11
§ 14. Arbejdstid m.v.....	11
§ 15. 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december.....	11
§ 16. Konvertering af ulempetillæg m.v.	12
§ 17. Tjenestedragt.....	12
§ 18. Kost og ophold	12
§ 19. Tjenestefrihed.....	13
§ 20. Ferie.....	13
§ 21. Feriefri dagstimer	13
§ 22. Fravær som følge af sygdom og tilskadekomst	13
§ 23. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og andre familiemæssige årsager.....	13
§ 24. Barns 1. sygedag	13
§ 25. Efterløn.....	14
§ 26. Opsigelse	14
Kapitel 3. Timelønnede.....	15
§ 27. Personafgrænsning	15
§ 28. Overgang til månedsløn	16
§ 29. Løn, lønberegning og lønudbetaling	16
§ 30. Arbejdstid.....	17
§ 31. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december	17
§ 32. Tjenestedragt.....	18
§ 33. Graviditet, barsel, adoption og sygdom	18
§ 34. Barns 1. sygedag	18
§ 35. Opsigelse	18
§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår	19
Kapitel 4. Fælles bestemmelser	20
§ 37. Decentrale løninstrumenter mv.	20
§ 38. Rationaliseringer og arbejdsomlægninger	20
§ 39. Medlemskab af arbejdsløshedskasse.....	20

§ 40. Faglig strid	20
§ 41. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler.....	20
§ 42. Efteruddannelse og kompetenceudvikling	21
§ 43. Indplacering og overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af Ny LØN	21
§ 44. Ikrafttræden og opsigelse	22
Bilag til husassistentoverenskomsten.	23

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som husassistenter – herunder medhjælpere i køkkener – ved kommunale alderdoms-, syge-, pleje- og rekreations-hjem.

Stk. 2

Overenskomsten gælder for kommunalt ansatte i Kommunernes Landsforenings for-handlingsområde, bortset fra ansatte i kommuner i det tidligere FKKA-område.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Personafgrænsning

Stk. 1

Kapitlet omfatter husassistenter, som

- 1) ansættes i varige stillinger og har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 15 timer (fra 1. januar 2001: 10 timer) om ugen eller
- 2) ansættes i vikariater af mere end 6 måneders sammenhængende varighed med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 15 timer (fra 1. januar 2001: 10 timer) om ugen.

Bemærkning:

Ved fremtidig varig ansættelse af husassistenter bør der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, tilbydes ansættelse med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer (pr. 1. januar 2001: 10 timer). Parterne har herved forudsat, at der ikke generelt på den enkelte arbejdsplads, hvor der er ansat flere husassistenter, kan ske en generel nedsættelse af den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelsesgrad til 10 timer pr. uge for alle husassistenter.

Der bør så vidt muligt tages hensyn til husassistenternes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved, at man, før man an-sætter nye husassistenter, tilbyder de deltidsansatte en øget beskæftigelse.

Stk. 2

Rammeaftalen om deltidsarbejde gælder. Rammeaftalen har virkning fra 1. januar 2001.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 15.15.

Stk. 3

Ved ansættelse efter stk. 1, nr. 1, kan kommunalbestyrelsen bestemme, at de første 3 måneder af ansættelsen sker på prøve svarende til funktionærlovens bestemmelser.

§ 3. Ansættelsesbrev

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.01.

§ 4. Ny løndannelse

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. § 8.

Stk. 2

Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 03.01.

Stk. 3

Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen. For deltidsbeskæftigede beregnes månedslønnen som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.21.

§ 5. Grundløn

Stk. 1

Grundløn dækker de funktioner, en husassistent er i stand til at varetage, når denne er nyansat/uerfare.

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Opmærksomheden henledes på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Stk. 2

Grundlønnen for husassistenter er fastsat til løntrin 9.

Grundlønnen for husassistenter, der af kommunalbestyrelsen er pålagt funktion som tilsynsassistent ved rengøring er fastsat til løntrin 12.

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2

Til husassistenter, som er udpeget til at forestå ledelse af et køkken, herunder at varetage indkøb og regnskabsførelse, skal der ydes et tillæg på 11.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

For husassistenter, der opfylder betingelserne for at være omfattet af en pensionsordning efter § 10 er tillægget pensionsgivende.

Køkkenledertillægget procentreguleres efter § 3 i aftale af 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte.

For husassistenter, der pålægges funktion som stedfortræder, skal der aftales decentralt funktionsløn herfor.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Vejledende kriterier for funktionsløn:

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i vedlagte bilag.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.l., jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

§ 7. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer erhvervet før og/eller under ansættelsen.

Stk. 2

Husassistenter, som efter 2 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 12 ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 12.

Husassistenter, som efter yderligere 3 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 15 ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 15.

Stk. 3

Tilsynsassistenter, som efter 2 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 15 ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 15.

Tilsynsassistenter som efter yderligere 3 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 18 ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 18.

Stk. 4

Hvis den ansatte efterfølgende opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, reduceres garantilønstillægget efter stk. 2 og 3 med et tilsvarende beløb. Garantilønstillægget bortfalder helt, hvis den ansatte opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, der overstiger det lønniveau, der er anført i stk. 2 og 3.

Stk. 5

Ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 10, sikres en samlet pensionsindbetaling (såvel egetbidrag som arbejdsgiverbidrag), der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i henholdsvis stk. 2 og 3.

Stk. 6

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg – medmindre andet aftales – eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i vedlagte bilag.

§ 8. Resultatløn

Aftale om resultatløn gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.51.

§ 9. Forhandlingsystem, konfliktløsning m.v.

Aftale om ny løndannelse gælder.

Bemærkning:
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.21.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktions- og kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkrete aftaler hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver, erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftaler.

Aftale om decentral anvendelse af ny løn indgås mellem kommunen og lokale repræsentanter for Forbundet af Offentligt Ansatte.

§ 10. Pension

A: Ny arbejdsmarkedspension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv for husassistenter, som

- 1) er fyldt 21 år,
- 2) har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge (pr. 1. januar 2001 gennemsnitlig mindst 10 timer pr. uge.)

Stk. 2

Ved indtræden i den nyetablerede pensionsordning kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karensperioden på 1 år. Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte. Der indbetales ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

Stk. 3

Husassistenter, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter litra B.

Stk. 4

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

Stk. 5

De ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 0,8% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.

Arbejdsgiverbidraget beregnes som 1,6% af de samme pensionsgivende løndelev.

B: Nuværende pensionsordning

Stk. 6

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv for husassistenter, som

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer (pr. 1. januar 2001: 10 timer) pr. uge

Stk. 7

Timelønnet ansættelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp m.v. medregnes ikke i karensperioden på 4 år.

Stk. 8

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 6, nr. 2, indgår ved beregning af karensperioden på 4 år.

Stk. 9

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 6 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 10

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende løndelev.

C: Fællesbestemmelser

Stk. 11

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

For den i stk. 1 nævnte pensionsordning udgør de pensionsgivende løndelev 100/99,2 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

For den i stk. 6 nævnte pensionsordning udgør de pensionsgivende løndelev 100/96 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

Bemærkning:

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 pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget til 100/99,2 for den i stk. 1 nævnte pensionsordning og 100/96 for den i stk. 6 nævnte pensionsordning.

Stk. 12

Betalt merarbejde til husassistenter på deltid, der er omfattet af en pensionsordning efter stk. 1 eller stk. 6 er pensionsgivende. Timelønnen forhøjes til 100/99,2 for den i stk. 1 nævnte pensionsordning og til 100/96 for den i stk. 6 nævnte pensionsordning og for begge ordningers vedkommende beregnet af den pensionsgivende løn af timelønnen.

Stk. 13

Kommunen indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningerne månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Bemærkning:

Pen-Sam Liv, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum
Postgiro: 3 43 45 08
Telefon: 4499 2244
Telefax: 4499 2220

Stk. 14

Den ansattes rettigheder er fastsat i de regulativer, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningerne.

§ 11. Lønudbetaling.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Eventuelle arbejdsbestemte tillæg opgøres særskilt med henblik på udbetaling sammen med en månedsløn.

§ 12. Funktion

Stk. 1

Aftale om betaling m.v. til tjenestemænd under midlertidig tjeneste i højere stilling gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 21.51.

Stk. 2

Hvis en husassistent under en økonomas eller en køkkenleders fravær midlertidigt pålægges at fungere i den fraværendes sted, aflønnes pågældende – hvis betingelserne for ydelse af funktionsløn i øvrigt er opfyldt med det i § 6, stk. 2, 1. afsnit anførte tillæg.

§ 13. Deltagelse i feriekoloniophold

Der ydes betaling for deltagelse i feriekoloniophold efter samme bestemmelser, som gælder for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 64.21

§ 14. Arbejdstid m.v.

Stk. 1

Arbejdstidsaftalen mellem Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune samt Forbundet af Offentligt Ansatte gælder med de i stk. 2-3 anførte undtagelser og tilføjelser.

Bemærkning:

Arbejdstidsaftalen er optaget som bilag til overenskomsten.

Stk. 2

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede husassistenter har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over ½ time den enkelte dag, ydes der husassistenten et kompensationsbeløb på 20,22 kr. (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Ifølge § 4 i aftalen 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 arbejdsdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

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, f.eks. på grund af andet personales sygdom, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse o.l., betales der for delt tjeneste 32,16 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

§ 15. 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december

Stk. 1

Husassistenter, hvis arbejdstid normalt – helt eller delvist – er placeret i tidsrummet kl. 12.00-24.00, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12.00 den 1. maj, den 24. december og den 31. december.

Stk. 2

For en husassistent, som er omfattet af stk. 1, og som får fri fra kl. 12.00, indgår tidsrummet fra kl. 12.00 til pågældendes normale arbejdstids ophør i arbejdstidsopgørelsen.

For en husassistent, som er omfattet af stk. 1, men som ikke får fri fra kl. 12.00, indgår arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 i arbejdstidsopgørelsen, og der udbetales for sådanne arbejdstimer betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser, jf. § 8, stk. 1 i arbejdstidsaftalen.

Stk. 3

Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00

§ 16. Konvertering af ulempetillæg m.v.

Aftalen om konvertering af ulempetillæg gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.61.

§ 17. Tjenestedragt

Der bør ydes husassistenter fri tjenestedragt. Hvor dette ikke er muligt, ydes en konstant erstatning herfor på 1.920 kr. årligt eller – hvis der ydes fri vask 904 kr. årligt.

§ 18. Kost og ophold

Stk. 1

Fradrag for ophold med fuld forplejning beregnes efter de for statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler (cirkulære om fradrag i tjenestemænds løn for naturalydelse).

Stk. 2

Når husassistenter kun modtager kost i arbejdstiden, sker fradrag for kosten og eventuel bolig efter de til enhver tid af Finansministeriet fastsatte regler (cirkulæreskrivelse i tilslutning til det i stk. 1 omhandlede cirkulære).

Stk. 3

På fridage, hvor husassistenterne ikke spiser på institutionen, udbetales kostgodtgørelse efter den for statens tjenestemænd til enhver tid gældende sats.

Stk. 4

Under den husassistenterne tillagte ferie samt når husassistenterne er fraværende på rekreationsophold, udbetales kostpenge i overensstemmelse med arbejdsskadeforsikringslovens § 41, stk. 2.

§ 19. Tjenestefrihed

Der kan gives husassistenter adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

§ 20. Ferie

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.41.

§ 21. Feriefri dagstimer

Aftalen om feriefri dagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.42.

Undtaget fra aftalen er timelønnede, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.

§ 22. Fravær som følge af sygdom og tilskadekomst

Husassistenter oppebærer fuld løn under sygdom og arbejdsudygtighed som følge af ulykkestilfælde i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Kommunernes Landsforenings cirkulæreskrivelse af juni 1977.

Bemærkning:

Cirkulæreskrivelse af juni 1977 findes i samlemappen underafsnit 16.32.

§ 23. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og andre familiemæssige årsager

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.21.

§ 24. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte
- 2) fravær er nødvendig af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysning om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg

Stk. 3

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

§ 25. Efterløn

Funktionærlovens bestemmelser om efterløn (§ 8) er gældende.

§ 26. Opsigelse

Stk. 1

For husassistenter gælder de i funktionærlovens

- a) § 2 anførte opsigelsesvarsler,
- b) § 2a anførte regler om fratrædelsesgodtgørelse,
- c) § 3 anførte regler om erstatning for manglende opsigelsesvarsel, og
- d) § 4 anførte regler om erstatning ved grov misligholdelse og udebliven.

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 tilstede, 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 medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes til Forbundet af Offentligt Ansatte, Staunings Plads 1-3, 1790 København V.

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller 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 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Forbundet af Offentligt Ansatte 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 Kommunernes Landsforening.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af to repræsentanter valgt af hver af overenskomstens parter samt en af præsidenten for vedkommende landsret blandt rettens dommere udpeget formand.

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 27. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter husassistenter, der

- 1) ansættes i varige stillinger med en arbejdstid på under 15 timer (pr. 1/1 2001: 10 timer) om ugen
- 2) ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder,
- 3) ansættes som afløser i vikariater i indtil 3 måneders varighed, hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitlig mindst 15 timer (fra 1/1 2001: 10 timer). Såfremt pågældende i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder, overgår pågældende til månedsløn.
- 4) ansættes efter lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik. Ansatte efter lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvor ansættelsesperioden på forhånd er fastsat til 6 måneder eller derover, ansættes dog på månedsløn fra ansættelsesdagen,

- 5) ikke er fyldt 18 år. Disse ansatte betragtes som ungarbejdere og kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje.

Bemærkning:

Ad 2)

Ved fuld kalendermåned forstås en periode omfattende den første og sidste dag i en måned begge dage inklusive.

Ad 3)

Hvis et vikariat på forhånd vurderes til at have en varighed ud over 3 måneder i sammenhæng, f.eks. et barselsvikariat, skal afløseren ansættes på månedsløn eventuelt med en tidsbegrænset ansættelse.

Se tillige § 28.

§ 28. Overgang til månedsløn

Overgang til månedsløn for de i § 27, nr. 3 nævnte afløsere sker med virkning fra den 1. i den måned, der følger efter den måned, hvor medarbejderen har været sammenhængende beskæftiget i 6 måneder. Hvis dette opnås på en måneds første dag, sker overgang til månedsløn dog med virkning fra denne dag.

§ 29. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen beregnes som 1/1924 af den samlede faste årsløn (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn herunder garantiløn) eksklusiv pensionsbidrag.

Indtil udgangen af september måned 2001 udgør timelønnen i aften- og nattjeneste 1/1820 af den samlede faste årsløn, jf. foranstående.

Stk. 2

Timelønnen til ungarbejdere, jf. § 27, nr. 5, udgør 1/1924 af følgende årslønninger:

16-årige: 66,4% af løntrin 9 inklusiv eventuelt områdetillæg
17-årige: 74,0% af løntrin 9 inklusiv eventuelt områdetillæg

Bemærkning:

Der er ved fastsættelsen af procentsatser for ungarbejderlønninger indregnet lønfradrag efter § 5, stk. 1 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

Lønudbetaling finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Efter institutionens afgørelse kan der ydes a conto udbetaling af lønnen.
Hvis der med den ansatte aftales a conto udbetaling, skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

§ 30. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstidsaftalen mellem Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune samt Forbundet af Offentligt Ansatte gælder med de i stk. 2 anførte tilføjelser.

Endvidere gælder de i § 14, stk. 2 og 3, anførte bestemmelser

Bemærkning:

Arbejdstidsaftalen er optaget som bilag til overenskomsten.

Stk. 2

Når en afløser efter § 27, nr. 2 og 3, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag.

Hvis en sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

Bemærkning:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dette omfang således tilkendes gives over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed. Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:

Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)	Arbejdets faktiske varighed	Betaling for
a. 3 timer	3 timer	3 timer
b. 3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c. 3 timer	2½ time	3 timer
d. 5 timer	3 timer	5 timer
e. ingen	3 timer	4 timer
f. ingen	5 timer	5 timer

§ 31. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december

Stk. 1

En husassistent, hvis arbejdstid normalt helt eller delvis er placeret i tidsrummet kl. 12.00-24.00, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12.00 den 1. maj, den 24. december og den 31. december, jf. dog stk. 3.

Stk. 2

En husassistent, som er omfattet af stk. 1, og som får fri fra kl. 12.00, oppebærer for de nævnte dage timeløn, som om tjenesten havde været til den pågældendes normale arbejdstids ophør.

En husassistent, som er omfattet af stk. 1, men som ikke får fri fra kl. 12.00, får for arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 de nævnte dage foruden sin timeløn overarbejdstillæg efter arbejdstidsaftalen.

Stk. 3

Anvendelse af bestemmelsen i stk. 1, jf. stk. 2, er betinget af, at husassistenten forud for de nævnte dage har været beskæftiget mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage ved kommunen.

Stk. 4

Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

§ 32. Tjenestedragt

Der bør ydes husassistenter fri tjenestedragt. Hvor dette ikke er muligt, ydes en konstant erstatning herfor med 1,00 kr. pr. time.

§ 33. Graviditet, barsel, adoption og sygdom

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

§ 34. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 24, stk. 1 og 3.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke har ret til indtægt fra arbejdsgiveren under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 35. Opsigelse

Stk. 1

For husassistenter, som er fyldt 18 år og som er timelønnede efter § 27, nr. 1, 3 og 4 gælder efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse ved institutionen et opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverside på 7 dage og fra den ansattes side et varsel på 3 dage.

Uafbrudt beskæftigelse anses ikke for afbrudt ved forekommende søgnehellidage forudsat, at der arbejdes både før og efter søgnehellidagen og/eller en sygefraværsperiode på max. 7 kalenderdage.

For husassistenter ansat efter § 27, nr. 1, som er fyldt 18 år og som har været uafbrudt beskæftiget i 1 år gælder følgende opsigelsesvarsler:

Efter uafbrudt beskæftigelse i	Fra Kommunens side	Fra den ansattes side
1 år ved institutionen	21 dage	7 dage
3 år ved institutionen	49 dage	28 dage
6 år ved institutionen	70 dage	28 dage
9 år ved kommunen	90 dage *)	28 dage
12 år ved kommunen	120 dage *)	28 dage

*)Tillige betinget af, at husassistenten på tidspunktet for opsigelsesvarslets afgivelse er fyldt 50 år.

Stk. 2

Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage (kalenderdage), medens erstatning for manglende varsel kun beregnes af mistede arbejdsdage.

Stk. 3

Hvis en husassistent, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af den pågældende utilregnelig årsag uden det vedkommende tilkommende varsel, eller hvis en sådan husassistent forlader institutionen uden at give mindst det varsel, den pågældende har pligt til, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb, svarende til vedkommende husassistents timeløn for det antal arbejdstimer, overtrædelsen andrager.

Stk. 4

For husassistenter ansat efter § 27, nr. 1 gælder endvidere følgende:

- 1) § 26, stk. 2-3 om skriftlig meddelelse m.v. og
- 2) § 26, stk. 4-7 om lokalforhandling og afskedigelsesnævn.

§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

§ 3:	Ansættelsesbrev
§ 4, stk. 1 og 2:	Ny løndannelse
§ 5:	Grundløn
§ 6:	Funktionsløn
§ 7:	Kvalifikationsløn
§ 8:	Resultatløn
§ 9:	Forhandlingssystem, Konfliktløsning mv.
§ 12:	Funktion
§ 13:	Deltagelse i feriekoloniophold
§ 16:	Konvertering af ulempetillæg mv. for så vidt angår ansatte efter § 27, nr. 1
§ 18:	Kost og ophold
§ 19:	Tjenestefrihed
§ 20:	Ferie
§ 23:	Kun for så vidt angår forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvungne familiemæssige årsager.

Kapitel 4. Fælles bestemmelser

§ 37. Decentrale løninstrumenter mv.

Protokollat om decentrale løninstrumenter mv. gælder.

Bemærkning:

Protokollatet findes i samlemappen under afsnit 17.01

Opmærksomheden henledes på, at rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler er optaget i protokollatet om decentrale løninstrumenter mv.

§ 38. Rationaliseringer og arbejdsomlægninger

Hvis der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører de ansatte, tilsiger forbundet dets støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger m.v., optages der drøftelser mellem de berørte parter. Sådanne drøftelser finder sted ved samråd i samarbejdsudvalget, hvor sådant er oprettet og ellers ved et møde med de ansattes tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling.

§ 39. Medlemskab af arbejdsløshedskasse

Der antages fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 40. Faglig strid

Som bestemmelser for behandling af faglig strid og overenskomstbrud gælder den senest mellem hovedorganisationerne aftalte norm, jf. den i tilslutning til nærværende overenskomst indgåede hovedaftale.

§ 41. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler

Stk. 1

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 16.21.

Stk. 2

Hvis der ikke er indgået lokal aftale efter Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelser gælder aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen i Danmark og Kommunernes Landsforening.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.01.

§ 42. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 19.31.

Anvendelse af medarbejder(udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

§ 43. Indplacering og overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af Ny LØN

Stk. 1

Husassistenter bevarer ved overgang til nye lønformer den 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, bortset fra tillæg for hovedrengøring, men f.eks. tillæg af decentral løn.

Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v.

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Lønnen pr. 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 3

Indplacering for de pr. 31. marts 2000 ansatte, som overgår til Ny LØN pr. 1. april 2000 sker således, at erhvervet lønanciennitet indtil 31. marts 2000 betragtes som beskæftigelse ved kommunen.

Fra 1. april 2000 indgår den erhvervede lønanciennitet før 1. april 2000 som beskæftigelse ved opgørelse af antal års beskæftigelse ved kommunen i forhold til de i § 7, stk. 2 og 3 anførte garantibestemmelser.

Stk. 4

Med virkning fra 1. april 2000 ydes der som en personlig overgangsordning til allerede ansatte husassistenter, der pr. 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 15 og 16, et overgangsløntrin.

Stk. 5

Med virkning fra 1. april 2000 ydes der som en personlig overgangsordning til allerede ansatte tilsynsassisterter, som pr. 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 18 og 19, et overgangsløntrin.

§ 44. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har virkning – hvor intet andet er nævnt – fra den 1. april 2000.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 24. august 1999

For

Kommunernes Landsforening

Ole Andersen

Kjeld Lindhard

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler

Ann Marie Liepke

Bilag til husassistentoverenskomsten.

Idekatalog

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/tillæg kan nævnes:

- Særligt smudsigt arbejde
- Særligt genefyldt arbejde
- Særlige vilkår for arbejdets udførelse
- Oplæringsfunktion
- Administrative opgaver, herunder bl.a. budgetansvar, planlægning, varebestilling
- Specialistfunktion
- Tilsynsopgaver/gruppelederfunktion
- Særlige ansvarsområder/arbejdsopgaver
- Fast afløserkorps
- Arbejde i delvis selvstyrende grupper
- Deltagelse i feriekoloni
- Hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere
- Andre emner som findes relevante

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn , peges på:

- Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked
- Erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted
- Erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet
- Efteruddannelse/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter
- Specialviden
- Flexibilitet
- Ansvarlighed
- Selvstændighed
- Samarbejdsevne og vilje
- Kreativitet
- andre emner som findes relevante