

O V E R E N S K O M S T
om
løn- og arbejdsforhold
for
husassistenter m.fl.

1999

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|---|-----------|
| KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE | 5 |
| § 1. OMRÅDE..... | 5 |
| KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE | 6 |
| § 2. PERSONAFGRÆNSNING | 6 |
| § 3. LØN | 7 |
| § 4. GRUNDLØN..... | 9 |
| § 5. FUNKTIONSLØN..... | 10 |
| § 6. KVALIFIKATIONSLØN | 11 |
| § 7. RESULTATLØN | 13 |
| § 8. FORHANDLINGSSYSTEM, KONFLIKTLØSNING M.V. | 13 |
| § 9. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER..... | 14 |
| § 10. PENSIONSORDNING AF 1. APRIL 2000 | 15 |
| § 11. 4/8%-PENSIONSORDNING | 18 |
| § 12. FUNKTION | 19 |
| § 13. KOST OG OPHOLD. VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONIOPHOLD | 19 |
| § 14. ARBEJDSTØJ | 20 |
| § 15. ARBEJDSTID | 20 |
| § 16. 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG..... | 22 |
| § 17. KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG M.V. | 22 |
| § 18. FERIE..... | 22 |
| § 19. FERIEFRIDAGSTIMER | 23 |

| | |
|--|----|
| § 20. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST ... | 23 |
| § 21. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER | 23 |
| § 22. BARN 1. SYGEDAG | 24 |
| § 23. TJENESTEFRIHED..... | 24 |
| § 24. EFTERLØN | 25 |
| § 25. OPSIGELSE..... | 25 |
| | |
| KAPITEL 3. TIMELØNNEDE | 28 |
| § 26. PERSONAFGRÆNSNING | 28 |
| § 27. OVERGANG TIL MÅNEDSLØNSANSÆTTELSE | 29 |
| § 28. LØN, LØNBEREGNING OG LØNUDBETALING | 29 |
| § 29. ARBEJDSTØJ | 30 |
| § 30. ARBEJDSTID | 31 |
| § 31. TJENESTE PÅ 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG | 32 |
| § 32. GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION OG SYGDOM SAMT FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER | 32 |
| § 33. BARN 1. SYGEDAG | 33 |
| § 34. OPSIGELSE..... | 33 |
| § 35. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR..... | 34 |
| | |
| KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER..... | 35 |
| § 36. ANSÆTTELSESBREV..... | 35 |
| § 37. DECENTRALE LØNINSTRUMENTER M.V..... | 35 |
| § 38. RATIONALISERINGER OG ARBEJDSOMLÆGNINGER | 35 |
| § 39. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE | 36 |

34.01.1

Side 4

| | |
|--|---------------|
| § 40. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE/TILLIDSREPRÆSENTANT- OG SAMARBEJDSUDVALGSREGLER | 36 |
| § 41. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING | 36 |
| § 42. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE | 37 |
| BILAG 1. LØNBESTEMMELSER GÆLDENDE FOR PERIODEN FRA DEN 1. APRIL 1999 TIL DEN 31. MARTS 2000 | 40 |

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter ikke-faglærte medarbejdere, som er beskæftiget som husassistenter, herunder medhjælpere i køkkener, og som ansættes/er ansat ved amtskommunale institutioner eller ved selvejende døgninstitutioner, med hvilke et amtsråd har indgået driftsoverenskomst i henhold til § 51 i lov om social service.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter endvidere ikke-faglærte medarbejdere, som er beskæftiget som rengøringsassistenter, hospitalsmedhjælpere eller med arbejdsopgaver, der naturligt kan sidestilles med disse gruppers arbejdsopgaver, og som ansættes/er ansat ved institutioner under Københavns Amt (eksklusiv Amager Hospital) eller selvejende døgninstitutioner, med hvilke Københavns Amt har indgået driftsoverenskomst i henhold til § 51 i lov om social service, og hvor institutionen er beliggende i Storkøbenhavn (Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Københavns Amt).

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter tillige personer, der ansættes som støttearbejdere ved Døves Vaskeri under Institutionen for døve i Herlev.

BEMÆRKNINGER:

De personalegrupper overenskomsten omfatter vil i det følgende i overenskomsten blive fællesbenævnt "husassistenter m.fl."

Det bemærkes, at overenskomsten finder anvendelse for både mandlige og kvindelige husassistenter m.fl.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Følgende husassistenter m.fl. ansættes på månedsløn:

- 1) Husassistenter m.fl., der ansættes i varige stillinger, hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitlig mindst 15 timer (**fra den 1. januar 2001: 10 timer**).

Ved ansættelsen kan amtsrådet bestemme, at de første 3 måneder af ansættelsen sker på prøve svarende til funktionærlovens bestemmelser.

- 2) Husassistenter m.fl., der ansættes i vikariater af mere end 6 måneders sammenhængende varighed, og hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitlig mindst 15 timer (**fra den 1. januar 2001: 10 timer**).

BEMÆRKNINGER:

Ved fremtidig varig ansættelse af husassistenter m.fl. 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 m.fl., 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 medarbejdernes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved at man, før man ansætter nye husassistenter m.fl., tilbyder de deltidsansatte en øget beskæftigelse.

Stk. 2.

Rammeaftale om deltidsarbejde gælder, jf. 11.28.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning. Aftalen har virkning fra den 1. januar 2001.

§ 3. LØN

BEMÆRKNINGER:

§ 3, stk. 1, og §§ 4-6, 8 og 9 træder først i kraft den 1. april 2000. Bilag 1 indeholder de lønbestemmelser, der er gældende for perioden fra den 1. april 1999 til den 31. marts 2000.

Lønafhængige særydelser og overarbejde beregnes fra den 1. april 2000 på grundlag af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn samt eventuel udligningstillæg og overgangsløntrin).

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 4, funktionsløn, jf. § 5, kvalifikationsløn, jf. § 6, og resultatløns, jf. § 7.

Stk. 2.

Aftale om lønninger for ansatte i amterne gælder, jf. 21.03.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 3.

Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen.

Månedslønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholds- mæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4.

Lønnen til medarbejdere ansat ved undervisningsinstitutioner m.v. med ferielukning i mere end 5 uger om året (skolehusassistenter samt skolerengøringsassistenter i Københavns Amt) beregnes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følger:

$$B = \frac{\text{Det aftalte årlige antal arbejdstimer}}{1676}$$

Månedslønnen beregnes herefter som $1/12 \times B \times \text{årslønnen}$.

BEMÆRKNINGER:

Den særlige lønberegningsmetode for skolemedarbejdere skal ses på baggrund af, at disse har et mindre antal årlige arbejdsdage end andre under overenskomstens område. Den angivne beregningsmetode sikrer, at de pågældende får udbetalt en årlig løn - fordelt på 12 måneder - der svarer til den faktiske arbejdstid i den del af året, hvor disse institutioner har åbent.

"Det aftalte årlige antal arbejdstimer" findes ved at multiplicere det daglige timetal med det antal dage, hvor der arbejdes. Hvis hovedrengøring eller lignende er fastlagt på forhånd med et bestemt timetal til den enkelte skolemedarbejder, indgår dette timetal i "det aftalte årlige antal arbejdstimer". I modsat fald honoreres sådant arbejde særskilt.

En skolemedarbejders merarbejde, f.eks. på grund af andres sygdom, må ikke indgå i beregningen af beskæftigelsesgraden, men honoreres særskilt.

Bestemmelsen kan illustreres ved følgende eksempel:

A er ansat til i skoleåret at arbejde 40 uger à 20 timer = 800 timer.

Det er endvidere aftalt, at A herudover skal deltage i hovedrengøring 37 timer pr. år.

Det aftalte årlige antal arbejdstimer for A er således 837, og A's beskæftigelsesgrad (B).

$$B = \underline{837}$$

1676

Stk. 5.

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder, jf. 11.12.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 6.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 4. GRUNDLØN

Grundlønnen for husassistenter m.fl. er fastsat til løntrin 9.

Grundlønnen for tilsynsassistenten i Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet) er fastsat til løntrin 12.

Grundlønnen dækker de funktioner, en husassistent m.fl. er i stand til at varetage, når denne er nyansat/uerfaren.

BEMÆRKNINGER:

Den særlige grundløn for tilsynsassistenten i Københavns Amt omfatter medarbejdere, som af amtet er udpeget til at være tilsynsassistenten ved rengøring uden for sygehus- og plejehjemsområdet.

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i det enkelte amt 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.

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen 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.

Obligatorisk funktionsløn.

- a) For husassistenter, der pålægges funktion som stedfortræder, aftales der decentralt funktionsløn herfor.
- b) Til støttearbejdere ved Døves Vaskeri, der er fast beskæftiget med sortering af snavsetøj, ydes (for fuldtidsbeskæftigede) et årligt tillæg på 10.700 kr. (31/3 2000-niveau). For støttearbejdere, der er omfattet af en pensionsordning, jf. §§ 10 og 11, er tillægget pensionsgivende.

For støttearbejdere, der alene i en del af arbejdstiden er beskæftiget med sortering af snavsetøj, aftales en forholdsmæssig del af tillægget for en fuldtidsbeskæftiget ved snavsetøjssortering.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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*
- *rengøring ved lukkede, sikrede afdelinger ved sygehuse*
- *deltagelse i feriekoloni*
- *fast afløserkorps*
- *arbejde i delvis selvstyrende grupper*
- *hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere*
- *andre emner som findes relevante.*

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg, 11.17.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 6. 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 m.fl., som efter 2 års ansættelse ved amtet 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 m.fl., som efter yderligere 3 års ansættelse ved amtet 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 i Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet), som efter 2 års ansættelse 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 i Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet) som efter yderligere 3 års ansættelse i amtet 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, sikres en samlet pensionsindbetaling (såvel egetbidrag som arbejdsgiverbidrag), der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i 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.

BEMÆRKNINGER:

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**
- **fleksibilitet**
- **ansvarlighed**
- **selvstændighed**
- **samarbejdsevne- og vilje**
- **kreativitet**
- **andre emner som findes relevante.**

§ 7. RESULTATLØN

Aftale om resultatløn gælder, jf. 11.14.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 8. FORHANDLINGSSYSTEM, KONFLIKTLØSNING M.V.

Stk. 1.

Aftale om ny løndannelse gælder, jf. 11.20.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Aftale om decentral anvendelse af nye lønformer indgås mellem amtet og (lokale) repræsentanter for Forbundet af Offentligt Ansatte.

§ 9. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER

Stk. 1.

Husassistenter m.fl. bevarer ved overgang til nye lønformer den 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg - bortset fra tillæg for hovedrengøring og rengøring ved lukkede, sikrede afdelinger - men f.eks. tillæg af decentral løn. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv.

BEMÆRKNINGER:

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. den 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. den 31. marts 2000 ansatte, som overgår til nye lønformer den 1. april 2000 sker således, at erhvervet lø-

nanciennitet indtil den 31. marts 2000 betragtes som beskæftigelse ved amtet.

Fra den 1. april 2000 indgår den erhvervede lønanciennitet før den 1. april 2000 som beskæftigelse ved opgørelse af antal års beskæftigelse ved amtet i forhold til de i § 6, stk. 2 og 3, anførte garantibestemmelser.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Med virkning fra den 1. april 2000 ydes der - som en personlig overgangsordning til allerede ansatte tilsynsassister i Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet), der den 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 18 og 19 - et overgangsløntrin.

§ 10. PENSIONSORDNING AF 1. APRIL 2000

Stk. 1.

Med virkning fra 1. april 2000 oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for husassistenter m.fl., 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. den 1. januar 2001: gennemsnitlig mindst 10 timer pr. uge).

Stk. 2.

Ved indtræden i den nyetablerede pensionsordning kan time-lønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp m.v. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karensperioden på 1 år. Dokumentati-

onspligten 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 m.v.

Stk. 3.

Husassistenter m.fl., der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 11.

Stk. 4.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden, dog tidligst med virkning fra den 1. april 2000.

Stk. 5.

De ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 0,8% af de pensionsgivende løndelev, jf. stk. 6. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 1,6% af de samme pensionsgivende løndelev.

Stk. 6.

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales. De pensionsgivende løndelev udgør 100/99,2 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

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.

Stk. 7.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde med virkning fra den 1. april 2000 pensionsgivende. De pensionsgivende løndelev af timelønnen forhøjes til 100/99,2.

Stk. 8.

Vedkommende institution indbetaler egetbidrag og arbejdsgiverbidrag til pensionsordningen.

§ 11. 4/8%-PENSIONSORDNING

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for husassistenter m.fl., som

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Amtsrådet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 1, nr. 2, indgår ved beregning af karensperioden på 4 år.

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.

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende løndele, jf. stk. 6. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende løndele.

Stk. 6.

I perioden fra den 1. april 1999 til den 31. marts 2000 gælder følgende:

De pensionsgivende løndele udgør 100/96 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på samme løntrin.

Med virkning fra den 1. april 2000 gælder følgende:

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales. De pensionsgivende løndele udgør 100/96 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

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 100/96.

Stk. 7.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde med virkning fra den 1. april 2000 pensionsgivende. De pensionsgivende løndele af timelønnen forhøjes til 100/96.

Stk. 8.

Vedkommende institution indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen.

§ 12. FUNKTION

Aftale om betaling m.v. til tjenestemænd under midlertidig tjeneste i højere stilling gælder, jf. 21.07.1 i Amdsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 13. KOST OG OPHOLD. VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONIOPHOLD

Stk. 1.

Kost og ophold.

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).

Når medarbejderen kun modtager kost i arbejdstiden, sker der fradrag for kosten og eventuel bolig efter de til enhver tid af finansministeriet fastsatte regler (cirkulæreskrivelse i tilslutning til det ovenfor omhandlede cirkulære).

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

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

Stk. 2.

Vederlag for deltagelse i koloniophold.

Husassistenter m.fl. er, når de pågældende deltager i feriekoloniophold under tilsvarende vilkår, berettiget til betaling herfor efter bestemmelser for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem de (amts)-kommunale arbejdsgiverparter og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale, jf. 11.05.6.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 14. ARBEJDSTØJ

Arbejdstøj stilles frit til rådighed.

§ 15. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. Forbundet af Offentligt Ansatte gælder, jf. 11.05.9.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Endvidere gælder de i stk. 2-4 anførte bestemmelser.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Ifølge Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 4, 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.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end en ½ time den enkelte dag, ydes der medarbejderen et kompensationsbeløb på 14,46 kr. (1/10 1984-niveau) - **fra den 1. april 2000: 20,22 kr. (31/3 2000-niveau)** - pr. gang.

Stk. 3.

Uden for sygehus- og plejehjemsområderne gælder bestemmelserne i arbejdstidsaftalens § 9 (Aften- og nattjeneste) kun, såfremt medarbejderen efter en forud lagt plan viderefører arbejdet efter en anden/andre medarbejder(e).

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at der ved "viderefører arbejdet" skal forstås den i Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet gældende praksis for hold, der afløser hinanden.

Stk. 4.

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler gælder, jf. 11.05.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 16. 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG

Husassistenter m.fl. har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Personale, der må udføre effektiv tjeneste i ovennævnte tidsrum, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. 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 søgnehelligdage.

Husassistenter m.fl. har i størst muligt omfang ret til frihed, uden at normaltjenesten omlægges, grundlovsdag i tiden fra kl. 12 til kl. 24.

Husassistenter m.fl., der må udføre effektiv tjeneste grundlovsdag efter kl. 12, får betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser. Der gives erstatningsfrihed i samme omfang, som der efter tjenestelisten er udført normal tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12. Såfremt nævnte frihed ikke kan gives, betales i hele og halve timer nettotimeløn (eksklusive særlige tillæg og pensionsbidrag) med tillæg på 50%. **Med virkning fra den 1. april 2000 beregnes nettotimelønnen af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og eventuel overgangsløntrin), eksklusive pensionsbidrag.**

§ 17. KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG M.V.

Aftale om konvertering af ulempetillæg gælder, jf. 11.17.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 18. FERIE

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder, jf. 11.04.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRKNINGER:

Der udbetales ikke arbejdstidsbestemte ydelser under ferie, der afholdes i skoleferierne.

§ 19. FERIEFRIDAGSTIMER

Aftale om feriefri dagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder, jf. 11.04.3 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRKNINGER:

Det bemærkes, at årsnormen for skolehusassistenter og skolerengøringsassistenter i Københavns Amt i disse tilfælde er 1924.

§ 20. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST

Husassistenter m.fl. 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. cirkulære nr. 125 under afsnit 11.03 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 21. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OM-SORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder, jf. 11.09.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 22. BARNES 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 nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

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 oplysninger 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 adgang til fravær indtages.

§ 23. TJENESTEFRIHED

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

§ 24. EFTERLØN

Funktionærlovens bestemmelser om efterløn (§ 8) er gældende.

§ 25. OPSIGELSE

Stk. 1.

For husassistenter m.fl. gælder de i funktionærlovens

- a) § 2 anførte opsigelsesvarsler,
- b) § 2 a 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.

Hittidige bestemmelser om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan afskedigelse med forkortet varsel alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Det forkortede varsel kan ikke anvendes for ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis alle 120 sygedage skyldes tilskadekomst i tjenesten, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

BEMÆRKNINGER:

Forkortet varsel kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.

Ansættelsesmyndigheden kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes Forbundet af Offentligt Ansatte skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre oplysningerne 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 forbundet.

BEMÆRKNINGER:

*Forbundets adresse:
Forbundet af Offentligt Ansatte
Staunings Plads 1-3
1790 København V.*

Forbundet orienteres, hvis der til medarbejderen er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som amtet ikke kan videregive til organisationen.

Stk. 5.

Forbundet af Offentligt Ansatte kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse.

Stk. 6.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved amtet i mindst 8 måneder 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. 5. Et sådant krav skal fremsættes overfor amtet inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

Stk. 7.

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. 8.

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 amtets forhold, kan det pålægges amtet at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges amtet, hvis den pågældende og amtet ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende 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 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

§ 26. PERSONAFGRÆNSNING

Følgende husassistenter m.fl. ansættes på timeløn:

- 1) Husassistenter m.fl., der ansættes i varige stillinger, hvor den ugentlige arbejdstid udgør mindre end 15 timer gennemsnitlig **(fra den 1. januar 2001: 10 timer)**.
- 2) Husassistenter m.fl., der ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder.

BEMÆRKNINGER:

Ved en fuld kalendermåned forstås en periode omfattende den 1. og sidste dag i en måned begge dage inklusive.

3) **Indtil den 31. marts 2000 gælder følgende:**

Husassistenter m.fl., der antages som afløsere i vikariater af under 6 måneders varighed, hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitlig mindst 15 timer. Hvis vikariatet på forhånd af ansættelsesmyndigheden vurderes til at have en varighed ud over 4 måneder i sammenhæng, skal afløseren ansættes på månedsløn, eventuelt som en tidsbegrænset ansættelse.

Hvis afløseren i vikariatet i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder, overgår pågældende til månedsløn, jf. § 27.

Fra den 1. april 2000 gælder følgende:

Husassistenter m.fl., der ansættes som afløsere i vikariater i indtil 3 måneders varighed, hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitlig mindst 15 timer (fra den 1. januar 2001: 10 timer). Såfremt pågældende i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder, overgår pågældende til månedsløn.

BEMÆRKNINGER (gældende fra den 1. april 2000):

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 § 27.

- 4) Husassistenter m.fl., der 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) Husassistenter m.fl., der ikke er fyldt 18 år.

Husassistenter m.fl., som ikke er fyldt 18 år, betragtes som ung- arbejdere og kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje.

§ 27. OVERGANG TIL MÅNEDSLØNSANSÆTTELSE

Overgang til månedsløn for de i § 26, 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.

§ 28. LØN, LØNBeregning OG LØNUDBETALING

Stk. 1.

For lønbestemmelser for timelønnede for perioden fra den 1. april 1999 til den 31. marts 2000 henvises til bilag 1.

Med virkning fra den 1. april 2000 beregnes timelønnen som 1/1924 af årslønnen efter §§ 4-6 eksklusive pensionsbidrag. Til og med den 30. september 2001 beregnes timelønnen for arbejde i aften- og natperioden dog som 1/1820 af de samme lønde.

BEMÆRKNINGER:

Afregning med 1/1820 uden for sygehus- og plejehjemsområderne forudsætter, at den i § 15, stk. 3, anførte betingelse er opfyldt.

Stk. 2.

Timelønnen til ungarbejdere udgør 1/1924 af følgende årslønninger:

16-årige: 66,4% af løntrin 9, inkl. eventuelt områdetillæg

17-årige: 74,0% af løntrin 9, inkl. eventuelt områdetillæg.

BEMÆRKNINGER:

Der er ved fastsættelsen af procentsatsen for ungarbejderlønnen indregnet lønfradrag i henhold til § 6, stk. 1, i Aftale om lønninger for ansatte i amterne.

Stk. 3.

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Amtet kan ved udbetalingen anvende check eller pengeinstitut. Sker udbetalingen gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres. Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

BEMÆRKNINGER:

Lønudbetalingen til timelønnede 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.

§ 29. ARBEJDSTØJ

Arbejdstøj stilles frit til rådighed.

§ 30. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. Forbundet af Offentligt Ansatte gælder, jf. 11.05.9.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 2.

Med hensyn til:

- | | |
|----------------------|--|
| § 15, stk. 2, | Pause |
| § 15, stk. 3, | Normaltjeneste i aften- og natperioden uden for sygehus- og plejehjemsområderne samt |
| § 15, stk. 4, | Decentrale arbejdstidsaftaler |

finder de for månedslønnede gældende bestemmelser tilsvarende anvendelse.

Stk. 3.

Når en afløser efter § 26, nr. 2 og 3, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

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 dettes omfang således tilkendegives 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, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG

Bestemmelserne i § 16 om tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag finder tilsvarende anvendelse for timelønnede, forudsat at den timelønnede umiddelbart forud for de nævnte dage har været beskæftiget ved institutionen i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage. Tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12 giver dog ikke ret til erstatningsfrihed.

§ 32. GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION OG SYGDOM SAMT FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

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

Timelønnede er endvidere omfattet af bestemmelserne i kapitel 5 om fravær af familiemæssige årsager i Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager, jf. 11.09.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 33. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 22, stk. 1 og 3.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har timelønnede 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 en indtægt under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 34. OPSIGELSE

Stk. 1.

For timelønnede husassistenter m.fl., der er fyldt 18 år, 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 timelønnede husassistenter m.fl., der er ansat efter § 26, nr. 1, og som er fyldt 18 år, gælder endvidere følgende opsigelsesvarsler:

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

*) (under forudsætning af, at medarbejderen på tidspunktet for opsigelsesvarslets afgivelse er fyldt 50 år).

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

Hvis en medarbejder, som i følge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af den pågældende utilregnelig årsag uden det vedkommende tilkommende varsel, eller hvis en sådan medarbejder 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 medarbejders timeløn for det antal arbejdstimer, overtrædelsen andrager.

Stk. 2.

For husassistenter m.fl. ansat efter § 26, nr. 1, gælder endvidere følgende:

- 1) § 25, stk. 2, om opsigelse på grund af sygdom,
- 2) § 25, stk. 3 og 4, om skriftlig meddelelse m.v.
- 3) § 25, stk. 5-8, om lokal forhandling og afskedigelsesnævn.

§ 35. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

§ 3, stk. 1, Lønsystemets elementer

§ 3, stk. 2, Aftale om lønninger for ansatte i amterne

§ 4, Grundløn

§ 5, Funktionsløn

§ 6, Kvalifikationsløn

§ 7, Resultatløn

§ 8, Forhandlingssystem, konfliktløsning m.v.

§ 9, Lønindplacering og overgangsbestemmelser

§ 12, Funktion

§ 13, Kost og ophold. Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold

§ 17, Konvertering af ulempetillæg (for timelønnede ansat efter § 26, nr. 1)

§ 18, Ferie

§ 23, Tjenestefrihed.

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 36. ANSÆTTELSESBREV

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder, jf. 11.21.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRKNINGER:

Det kan i ansættelsesbreve for skolehusassistenter (samt for skolerengøringsassistenter i Københavns Amt) anføres som et ansættelsesvilkår, at medarbejderens ferie afholdes - medmindre andet fastsættes i det enkelte tilfælde - på dage, hvor skolen er lukket. Af medarbejderens ferie anses 4 uger for afholdt i skolesommerferien og 1 uge i jule- og nytårsferien.

§ 37. DECENTRALE LØNINSTRUMENTER M.V.

Protokollat om decentrale løninstrumenter m.v. gælder, jf. 11.18.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 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.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om at fremhæve muligheden for at der i Københavns Amt indføres forsøgsordninger med dagren-gøring på skoler, hvor amtet finder det ønskeligt.

§ 39. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Stk. 1.

Der beskæftiges fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløsheds-kasse.

Stk. 2.

På institutioner, hvor overenskomsten er gældende i medfør af § 1, stk. 2 (Københavns Amt), udleveres de valgte tillidsrepræsentanter en personalefortegnelse den 10. i hver måned.

§ 40. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE/TILLIDSRE-PRÆSENTANT- OG SAMARBEJDSUDVALGSREGLER

Stk. 1.

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom, jf. 11.06.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

Stk. 2.

Hvis der ikke er indgået lokal aftale efter Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, jf. stk. 1, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening, jf. 11.06.1 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

§ 41. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)-kommunalt ansatte gælder, jf. 11.16.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning.

BEMÆRKNINGER:

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.

§ 42. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomstens bestemmelser har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra **den 1. april 1999**.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af husassistenter m.fl. på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftale om lønninger for ansatte i amterne.

34.01.1
Side 38

København, den 21. oktober 1999

ForFORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE:

Poul Winckler

/

Ann Marie Liepke

ForAMTSRÅDSFORENINGEN:

Benny C. Hansen

/

Thorkild Rotenberg

BILAG 1. LØNBESTEMMELSER GÆLDENDE FOR PERIODEN FRA DEN 1. APRIL 1999 TIL DEN 31. MARTS 2000

1. LØN. MÅNEDSLØNNEDE

1.1

Husassistenter m.fl. (bortset fra tilsynsassistenter i Københavns Amt) aflønnes efter løntrinene 9,10,11,12,13,15 og 16. Løntrin 12 er 1-årigt. Øvrige løntrin er 2-årige.

1.2

Medarbejdere, som af Københavns Amt er udpeget til at være tilsynsassistenter ved rengøring uden for sygehus- og plejehjemsområdet, aflønnes således:

- 1) Efter løntrinene 11,12,13,14,15,17 og 18, hvis der på institutionen - foruden tilsynsassistenten - beskæftiges 4-9 rengøringsassistenter. Løntrin 14 er 1-årigt og øvrige løntrin er 2-årige, jf. dog pkt. 1.3.
- 2) Efter løntrinene 12,13,14,15,16,18 og 19, hvis der på institutionen - foruden tilsynsassistenten - beskæftiges mindst 10 rengøringsassistenter. Løntrin 15 er 1-årigt og øvrige løntrin er 2-årige, jf. dog pkt. 1.3.

1.3

- 1) En medarbejder, som udpeges til at være tilsynsassistent efter løntrinene 11,12,13,14,15,17 og 18 ved rengøring ved en af amtets institutioner, indplaceres ved ansættelsen som tilsynsassistent, således at vedkommende får en lønfremgang svarende til to løntrin. Oprykning til det næste løntrin sker på det tidspunkt, hvor vedkommende ved forbliven i den hidtidige stilling ville være oprykket ét løntrin efter løntrinene 9,10,11,12,13,15 og 16. Yderligere oprykning i ovennævnte lønforløb sker hvert andet år, idet dog oprykning til løntrin 15 sker efter 1 år på løntrin 14.
- 2) En medarbejder, som udpeges til at være tilsynsassistent efter løntrinene 12,13,14,15,16,18 og 19 ved rengøring ved en af amtets institutioner, indplaceres ved ansættelsen som tilsynsassistent, således at vedkommende får en lønfremgang svarende til tre løntrin. Oprykning til det næste løntrin sker på det tidspunkt,

hvor vedkommende ved forbliven i den hidtidige stilling ville være oprykket ét løntrin efter løntrinene 9,10,11,12,13,15 og 16. Yderligere oprykning i ovennævnte lønforløb sker hvert andet år, idet dog oprykning til løntrin 16 sker efter 1 år på løntrin 15.

- 3) Bestemmelserne i nr. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde, hvor den, der ansættes som tilsynsassistent, ville være berettiget til at få medregnet anciennitet for tidligere beskæftigelse, jf. pkt. 2's bestemmelser om lønanciennitet.

2. LØNANCIENNITET

2.1

Aftale om lønanciennitet m.v. for (amts)kommunalt ansatte (11.13) gælder, jf. dog pkt. 2.2.

BEMÆRKNINGER:

En måneds lønanciennitet anses for optjent, når vedkommende medarbejder i løbet af måneden har været beskæftiget i mindst 65 timer.

For så vidt angår skolemedarbejdere medregnes i anciennitetsoptjeningen de perioder, hvor rengøring m.v. som følge af skolernes ferielukning ikke finder sted, forudsat at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør mindst 15 timer.

2.2

Følgende stillinger anses i relation til lønanciennitetsaftalen som ligestillede, forudsat at der er tale om umiddelbar overgang mellem den tidligere og nuværende stilling:

- 1) stillinger som rengøringsassistent, omfattet af (amts)kommunale overenskomster,
- 2) stillinger som husassistent, omfattet af (amts)kommunale overenskomster,

- 3) stillinger, omfattet af (amts)kommunale overenskomster om medarbejdere, der er beskæftiget med rengørings- og/eller køkkenarbejde i selvejende dag- og døgninstitutioner,
- 4) stillinger som hjemmehjælper, omfattet af den kommunale overenskomst,
- 5) stillinger som omsorgsmedhjælper, omfattet af (amts)kommunale overenskomster og
- 6) stillinger som rengøringsassistent eller husmedhjælper, omfattet af statsoverenskomster.

3. TILLÆGSBETALINGER

3.1

For almindelig hovedrengøring ydes et tillæg på 2,23 kr. pr. time.

Tillægget ydes også, når ledelsen kræver ekstra rengøring i forbindelse med håndværker(e), og rengøringen kan sidestilles med hovedrengøring.

3.2

For rengøring på lukkede, sikrede afdelinger ved sygehuse ydes et tillæg på 1,95 kr. pr. time.

3.3

Til støttearbejdere ved Døves Vaskeri ydes for sortering af snavsetøj et tillæg på 5,58 kr. pr. time.

3.4

Aftale om decentral løn gælder, jf. 11.18.2 i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning

4. LØN. TIMELØNNEDE

4.1

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 og i aften- og natperioden som 1/1820 af den til den pågældendes lønanciennitet svarende årsløn for månedslønnede.

BEMÆRKNINGER:

Afregning med 1/1820 uden for sygehus- og plejehjemsområderne forudsætter, at den i overenskomstens § 15, stk. 3, anførte betingelse er opfyldt.

Ved ansættelse som timelønnet fastsættes lønancienniteten efter bestemmelserne i pkt. 2.

4.2

Bestemmelserne i pkt. 3 om tillægsbetalinger er gældende for timelønnede.