

Økonomiforvaltningen

7. kontor
januar 2001

J.nr. 231.32-7/00

Aftalenr. 2266

Overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for handicapledsagere

Københavns Kommune på den ene side og Specialarbejderforbundet i Danmark, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Forbundet af Offentligt Ansatte på den anden side har indgået overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for handicapledsagere. Overenskomsten træder i kraft den 1. december 2000.

Københavns Kommunes bemærkninger til overenskomstbestemmelserne er anført i tilslutning til de enkelte bestemmelser.

Opmærksomheden henledes på, at overenskomsten kan findes i Løndirbasen.

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningens 7. kontor, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 39.

Med venlig hilsen

ØKONOMIFORVALTNINGEN

Indholdsfortegnelse

Side

Kapitel 1. Overenskomstens område, personafgrænsning og ansættelsesformer	3
§ 1. Område	3
§ 2. Personafgrænsning og ansættelsesformer	4
Kapitel 2. Fælles lønbestemmelser	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	5
§ 5. Funktionsløn	5
§ 6. Kvalifikationsløn	6
§ 7. Resultatløn	7
§ 8. Forhandlingssystem, konfliktløsning m.v.	7
Kapitel 3. Særlige vilkår for timelønnede	7
§ 9. Løn, lønberegning og lønudbetaling	7
§ 10. Arbejdstid m.v.	8
§ 11. Graviditet, barsel, adoption og sygdom	9
§ 12. Barns 1. sygedag	9
§ 13. Opsigelse	10
Kapitel 4. Særlige vilkår for månedslønnede	11
§ 14. Pension	11
§ 15. Lønudbetaling	14
§ 16. Arbejdstid	14
§ 17. Konvertering af ulempetillæg m.v.	16
§ 18. Søgnehelligdage	16
§ 19. Feriefri dagstimer	17
§ 20. Befordringsgodtgørelse	17
§ 21. Fravær som følge af sygdom og tilskadekomst	18
§ 22. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager	18
§ 23. Barns 1. sygedag	18
§ 24. Tjenestefrihed	18
§ 25. Værnepligt og efterløn	18
§ 26. Opsigelse	19
Kapitel 5. Øvrige fælles bestemmelser	20
§ 27. Ansættelsesbrev	20
§ 28. Ferie	21
§ 29. Decentrale løninstrumenter m.v.	21

§ 30. Tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler	21
§ 31. Efteruddannelse og kompetenceudvikling	22
§ 32. Overgangsbestemmelser	22
§ 33. Ikrafttræden og opsigelse	22

Kapitel 1. Overenskomstens område, personafgrænsning og ansættelsesformer.

§ 1. Område

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som handicapledsagere, jf. § 78 i lov om social service. Overenskomsten gælder for ansatte i Københavns Kommune.

§ 2. Personafgrænsning og ansættelsesformer

Stk. 1. Handicapledsagere ansættes som timelønnede.

Stk. 2. Beskæftigelsesomfanget udgør op til gennemsnitlig 37 timer ugentlig eller 962 timer inden for en sammenhængende periode på 26 uger.

Stk. 3. Når den timelønnede i 2 sammenhængende perioder på hver 26 uger har haft et beskæftigelsesomfang på mindst 390 (pr. 1/1 2001: 260) timer i hver af de 2 sammenhængende perioder, skal den pågældende den efterfølgende l. overgå til månedslønsvilkår, jf. kapitel 4, medmindre der mellem den enkelte handicapledsager og kommunen indgås en skriftlig aftale om, at ansættelsen fortsætter på timelønsvilkår ud over den sammenhængende periode på 2 x 26 uger (1 år).

Bemærkninger:

Parterne er enige om, at der for nuværende ansatte snarest tages stilling til om, den enkelte handicapledsager fortsætter på timelønsvilkår eller der skal ske overgang til månedslønsvilkår.

Overgang til månedslønsvilkår efter stk. 3 kan tidligst ske umiddelbart efter overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

Stk. 4. Kommunen har mulighed for at ansætte handicapledsageren på månedslønsvilkår, jf. kapitel 4, på et tidligere tidspunkt end anført i stk. 3 eller fra den første ansættelse ved kommunen som handicapledsager.

Bemærkninger:

Ved ansættelse efter stk. 4 kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at de første 3 måneder af ansættelsen sker på prøve svarende til funktionsnærlovens bestemmelser.

Kapitel 2. Fælles lønbestemmelser

§ 3. Løn

Stk. 1. Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 4, funktionsløn, jf. § 5, kvalifikationsløn, jf. § 6 og resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2. Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.

§ 4. Grundløn

Stk. 1. Grundløn dækker de funktioner, som en handicapledsager er i stand til at varetage, når denne er nyansat.

Stk. 2. Grundlønnen for handicapledsagere er fastsat til løntrin 9.

§ 5. 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. 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.

Bemærkninger:

Vejledende kriterier for funktionsløn:
Fastsættelse af funktionsløn kan fx tage udgangspunkt i følgende:
Oplæring af nyt personale (sideoplæring)
Specialopgaver, herunder ledsagelse af personer, der kræver tegnsprog
Fleksibilitet i opgavevaretagelsen
Bredde i opgavevaretagelsen

§ 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. Efter 2 års ansættelse ved kommunen som månedslønnet ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 5.000 kr. årligt (31/3 2000 niveau) for erhvervet erfaring inden for handicapområdet.

Stk. 3. Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkninger:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:
Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan fx tage udgangspunkt i følgende:
Erfaring og specialviden
Lokalkendskab
Samarbejdsvilje
Den for jobbet relevante efteruddannelse

Specialviden fra tidligere beskæftigelse, fx inden for pædagog- eller social- og sundhedsområdet
Erfaring erhvervet i nuværende stilling
Efteruddannelse og kursus af faglig eller personlighedsudviklende karakter.

§ 7. Resultatløn

Aftale om resultatløn gælder.

Bemærkninger:

Aftalen er udsendt ved cirkulære nr. 32 af 27.11.1997.

§ 8. Forhandlingssystem, konfliktløsning m.v.

Aftale om ny løndannelse gælder.

Bemærkninger:

Aftalen er udsendt ved cirkulære nr. 36 af 23.12.1999.

Kapitel 3. Særlige vilkår for timelønnede

§ 9. Løn, lønberegning og lønudbetaling

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

Stk. 2. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 10. Arbejdstid m.v.

Stk. 1. Der ydes betaling pr. præsteret arbejdstime. Arbejdstiden kan højst udgøre 37 timer i gennemsnit pr. uge. Normperioden kan maksimalt udgøre 26 uger.

Stk. 2. En ledsageopgave kan ikke planlægges til at udgøre mindre end 1 time. Ved flere fortløbende ledsageopgaver indgår transporttiden imellem hver opgave i arbejdstiden.

Stk. 3. Under forudsætning af, at tjenesten har været adskilt af en pause på mindst 2 timer og at tidsrummet mellem påbegyndelsen og afslutningen af dagens arbejde overstiger 8 timer ydes der for delt tjeneste et tillæg på kr. 32,16 (31/3 2000-niveau) pr. deling.

Tjenesten kan kun deles en gang pr. dag, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde mellem ledsageren og kommunen.

Stk. 4. Ledsagelse under rejser, herunder ventetid i forbindelse med skift til andet transportmiddel indgår i arbejdstiden. Endvidere indgår den ekstra tid, der medgår til ledsagerens tilbagerejse, i arbejdstiden. Hvis der med rejsen er forbundet overnatning, indgår dette ikke i arbejdstiden. Overnatning kan maksimalt udgøre 8 timer.

Stk. 5. Ved ledsagelse til arrangementer, der er forbundet med ferieophold, overnatning mv., anvendes aftale for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

Stk. 6. 17-06 tillæg som for månedslønnede.

Stk. 7. Søn- og helligdagstjeneste som for månedslønnede.

Stk. 8. Lørdags-/mandagstjeneste som for månedslønnede.

Stk. 9. Timelønnede, der har haft beskæftigelse mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en sønehelligdag, betales for effektiv tjeneste på sønehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et sønehelligdagstillæg på 100 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Timelønnede, der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet fastlagt fridøgn), forud for og i tilslutning til en søgnehelldag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelldagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelldagstillæg på 200 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelldagstillæg gives betaling efter stk. 7 (søn- og helldagstillæg).

Stk. 10. Hvis en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af kommunen og hvis kommunen 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 ledsagelse.

Stk. 11. Tjeneste ud over 37 timer i gennemsnit opgjort over den i § 16, stk. 1 nævnte normperiode, der maksimalt kan udgøre 26 uger, honoreres som overarbejde. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer og afspadseres med et tillæg af 50 % eller betales med 50 % tillæg til timelønnen.

Stk. 12. Timelønnede har ret og pligt til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage, dog kan fridøgnen i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten.

§ 11. Graviditet, barsel, adoption og sygdom

Timelønnede handicapsagere 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.

§ 12. 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.

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 oplysning om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

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.

Stk. 4. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgangen til fravær inddrages.

§ 13. Opsigelse

Stk. 1. For timelønnede handicapledsagere, som er fyldt 18 år gælder følgende bestemmelser:

Efter 3 måneders uafbrudt ansættelse ved kommunen et opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverside på 7 dage og fra den ansattes side et varsel på 3 dage.

For handicapledsagere, som har været ansat 1 år eller mere 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

Stk. 2. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage (kalenderdage), medens erstatning for manglende varsel kun beregnes af mistede arbejdsdage.

Kapitel 4. Særlige vilkår for månedslønnede

§ 14. Pension

A: Ny arbejdsmarkedspension med virkning fra 1. april 2000.

Stk. 1. Der oprettes en pensionsordning for handicapledsagere 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.)

Bemærkninger:

Den i § 2, stk. 3 nævnte umiddelbart forudgående sammenhængende periode på 2 x 26 uger på timelønsvilkår indgår i den i nr. 2 anførte bestemmelse om 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse.

Tilsvarende indgår perioden i den i stk. 6, nr. 2 anførte (amts)kommunale beskæftigelse.

Stk. 2. Ved indtræden i den nyetablerede pensionsordning kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karenstiden 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. Handicapledsagere, 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 lønde.

B: Nuværende pensionsordning

Stk. 6. Der oprettes en pensionsordning for handicapledsagere, 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. Kommunen 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 lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende lønde.

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 lønde 100/99,2 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

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

Bemærkninger:

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 handicappedsagere 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 til PKS, medmindre den ansatte skriftligt meddeler kommunen, at pensionsordningen ønskes oprettet i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

For pensionsordninger, der er etableret før overenskomstens ikrafttræden i overensstemmelse med de indtil da gældende bestemmelser, fortsætter pensionsordningen, herunder bidragsindbetalingen som hidtil, medmindre den ansatte skriftligt meddeler kommunen, at pensionsordningen ønskes oprettet i PKS eller eventuelt Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

Bemærkninger:

PKS, Kongens Vænge, 3400 Hillerød
Telefon: 48 20 47 66
Telefax: 48 20 48 83

Stk. 14. Den ansattes rettigheder er fastsat i de regulativer, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningerne.

§ 15. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkninger:

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

§ 16. Arbejdstid.

Stk. 1. Arbejdstiden kan højst udgøre 37 timer i gennemsnit pr. uge. Normperioden kan maksimalt udgøre 26 uger.

Bemærkninger:

Ved fratræden i normperioden opgøres normperioden forholdsmæssigt således, at der betales henholdsvis merarbejde og overarbejde for arbejdstid, der overskrider den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid eller overskrider 37 timer ugentligt i gennemsnit.

Stk. 2. Den ansatte skal være bekendt med planlagt tjeneste mindst en uge forud.

Stk. 3. Ændringer i den planlagte tjeneste kan ske efter drøftelse med den ansatte.

Stk. 4. Den ansatte skal være bekendt med det ugentlige fridøgns placering med mindst en uges varsel.

Stk. 5. Orientering om ændring i den planlagte tjenestes placering skal ske med et varsel på 2 døgn i arbejdstiden. Hvis varslet ikke overholdes, betales der for om-lagte timer et tillæg pr. 29,36 (31/3 2000-niveau) kr. pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 6. En ledsageopgave kan ikke planlægges til at udgøre mindre end 1 time. Ved flere fortløbende ledsageopgaver indgår transporttiden imellem hver opgave i arbejdstiden.

Stk. 7. Under forudsætning af,
at tjenesten har været adskilt af en pause på mindst 2 timer og
at tidsrummet mellem påbegyndelsen og afslutningen af dagens arbejde oversti-

ger 8 timer
ydes der for delt tjeneste et tillæg på kr. 32,16 (31/3 2000-niveau) pr. deling.

Tjenesten kan kun deles en gang pr. dag, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde mellem ledsageren og kommunen.

Stk. 8. Ledsagelse under rejser, herunder ventetid i forbindelse med skift til andet transportmiddel indgår i arbejdstiden. Endvidere indgår den ekstra tid, der medgår til ledsagerens tilbagerejse, i arbejdstiden. Hvis der med rejsen er forbundet overnatning, indgår dette ikke i arbejdstiden. Overnatning kan maksimalt udgøre 8 timer.

Stk. 9. Ved ledsagelse til arrangementer, der er forbundet med ferieophold, overnatning mv., anvendes aftale for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

Stk. 10. Effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06 honoreres med ¼ times afspadsering eller betaling med et tillæg på 25 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 11. Effektiv tjeneste på søndage og helligdage honoreres med en halv times afspadsering eller betaling med 50 % tillæg af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 12. For effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 11 og 24 og på mandage mellem kl. 00 og 04 betales et tillæg pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time, på kr. 21,25 (31/3 2000-niveau).

For tjeneste på mandage mellem kl. 04 og 06 betales tillægget efter stk. 1, hvis tjenesten påbegyndes kl. 00 eller tidligere.

Tillæg efter dette stk. kan ikke ydes samtidig med tillæg for søn- og helligdagstjenester efter stk. 11.

Stk. 13. Tjeneste ud over 37 timer i gennemsnit opgjort over den i stk. 1 nævnte normperiode, der maksimalt kan udgøre 26 uger, honoreres som overarbejde. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer og afspadseres med et tillæg af 50 % eller betales med 50 % tillæg til timelønnen.

Tjeneste ud over det garanterede gennemsnitlige timetal pr. uge opgjort over normperioden på 26 uger, der ikke overstiger 37 timer i gennemsnit pr. uge honoreres som merarbejde. Merarbejde afspadseres time for time eller betales med timeløn.

Stk. 14. Overenskomstens parter er enige om, at henlede de lokale parters opmærksomhed på mulighederne i Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler. Rammeaftalen indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjene- stens og fridøgnetts placering, varsling af overarbejde og merarbejde mv. Sådanne lokale aftaler kan supplere eller fravige fra bestemmelserne i denne paragraf.

§ 17. Konvertering af ulempetillæg mv.

Aftale om konvertering af ulempetillæg gælder.

§ 18. Søgnehelligdage

Som kompensation for forekommende søgnehelligdage i perioden 1. december til 30. juni er fuldtidsansatte berettiget til 56 timers frihed med løn, uanset om der arbejdes på søgnehelligdagen eller ej. Ved ansættelse, herunder ved overgang til månedsløn og ved fratræden i perioden 1. december til 30. juni er den fuldtidsansatte berettiget til 8 timers frihed med løn pr. hele måneds beskæftigelse i perioden.

Den nævnte frihed med løn skal så vidt muligt være afviklet ved periodens udløb (30. juni), dog senest pr. 30. november i samme kalenderår. I modsat fald betales ikke afviklede timer med timeløn med et tillæg af 50 %.

For deltidsansatte gælder tilsvarende bestemmelse, dog således at antallet af timers frihed reduceres i forhold til den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelsesgrad, der gælder for ansættelsesforholdet. Antallet af timer afrundes opad til nærmeste halve time.

§ 19. Feriefri dagstimer

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

Bemærkninger:

Aftalen er udsendt ved cirkulære nr. 12 af 30.6.1999.

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

Den i § 2, stk. 3 nævnte umiddelbart forudgående sammenhængende periode på 2 x 26 uger på timelønsvilkår indgår i retten til optjening af ret til feriefri dagstimer efter aftalen herom.

For handicapledsagere, der har haft et beskæftigelsesomfang på mindst 390 (pr. 1. januar 2001: 260) timer i en sammenhængende periode på 26 uger, og som efter § 2, stk. 4 overgår til månedslønsvilkår jf. kapitel 4, på et tidligere tidspunkt end anført i § 2, stk. 3, indgår perioden på timelønsvilkår med fradrag af de anførte 26 uger på timelønsvilkår i retten til optjening af ret til feriefri dagstimer efter aftalen herom.

§ 20. Befordringsgodtgørelse

Aftale om benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser gælder.

§ 21. Fravær som følge af sygdom og tilskadekomst

Handicapledsagere 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. overborgmesterens cirkulære nr. 16 af 13.6.1977.

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

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

Bemærkninger:

Aftalen er udsendt ved cirkulære nr. 25 af 28.9.1999.

§ 23. Barns 1. sygedag

Stk. 1. For månedslønnede gælder § 12, stk. 1 og 4 om barns 1. sygedag.

Stk. 2. Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 24. Tjenestefrihed

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

§ 25. Værnepligt og efterløn

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6) og Efterløn (§ 8).

§ 26. Opsigelse

Stk. 1. For handicapledsagere gælder de i funktionærlovens § 2 anførte opsigelsesvarsler,
§ 2a anførte regler om fratrædelsesgodtgørelse,

§ 3 anførte regler om erstatning for manglende opsigelsesvarsel, og
§ 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:

Specialarbejderforbundet i Danmark,
Kampmannsgade 4,
Postbox 392,
1790 København V.

Bemærkninger:

Hvis den pågældende handicapledsager over for kommunen oplyser, at underretningen skal ske enten til Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark eller til Forbundet af Offentligt Ansatte, skal underretningen ske til det pågældende forbund i stedet for til Specialarbejderforbundet i Danmark.

Stk. 4. Organisationens kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens 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 organisationens 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.

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 5. Øvrige fælles bestemmelser

§ 27. Ansættelsesbrev

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

Bemærkninger:

Aftalen er udsendt ved cirkulære nr. 20 af 1.7.1993.

§ 28. Ferie

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

Bemærkninger:

Aftalen kan findes i Løndirbasen, jf. cirkulære nr. 17 af 21.9.2000.

§ 29. Decentrale løninstrumenter m.v.

Protokollat om decentrale løninstrumenter m.v. gælder.

Bemærkning:

Protokollatet er udsendt ved cirkulære nr. 18 af 2.8.1999.

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

§ 30. Tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler

Stk. 1. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt er indgået aftale herom.

Stk. 2. Hvis der ikke er indgået lokal aftale efter Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen i Danmark og Kommunernes Landsforening/Københavns samt Frederiksberg kommuners bestemmelser herom.

Bemærkninger:

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.

§ 31. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

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

Bemærkninger:

Aftalen er udsendt ved cirkulære nr. 16 af 21.7.1999.

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.

§ 32. Overgangsbestemmelser

Allerede ansatte handicapledsagere bevarer ved overgang til ny løn ved denne overenskomsts ikrafttræden som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, fx tillæg af decentral løn. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

§ 33. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten har virkning - hvor intet andet er nævnt - fra den 1. december 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 11. december 2000

For
Københavns Kommune:
Hans Simmelkjær
/ Ida Krarup

For
Specialarbejderforbundet i Danmark:
Arne Hansen

For
Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark:
Karin Stausgård

For
Forbundet af Offentligt Ansatte:
Poul Winckler
/ Lene B. Hansen