

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Handicappedsagere

Overenskomsten er forenklet, både for så vidt angår systematik og sprogbrug.

Bestemmelser hvori der er foretaget realitetsændringer er markeret med kursiv.

I bestemmelser som ikke er markeret er der ikke foretaget realitetsændringer.

Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune har med Specialarbejderforbundet i Danmark, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Forbundet af Offentligt Ansatte aftalt fornyelse pr. 1. april 2002 af overenskomsten for handicapedsgere.

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

Realitetsændringer er markeret med kursiv.

Opmærksomheden henledes på, at overenskomsten kan findes i Løndirbasen på kknet.

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningens 7. kontor, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 [46](#).

Med venlig hilsen

Økonomiforvaltningen

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn.....	5
§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2003	6
§ 5. Funktionsløn.....	6
§ 6. Kvalifikationsløn.....	7
§ 7. Personlig løngaranti.....	8
§ 8. Funktionærlov	8
§ 9. Pension	8
§ 10. ATP	10
§ 11. Arbejdstid	11
§ 12. Søgnehelligdage	13
§ 13. Barns 1. sygedag	14
§ 14. Tjenestefrihed.....	14
§ 15. Opsigelse	14
§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	17
Kapitel 3. Timelønnede	26
§ 17. Løn, lønberegning og lønudbetaling	26
§ 18. Pension	27
§ 19. Søgnehelligdage	28
§ 20. Arbejdstid mv.....	28
§ 21. Graviditet, barsel, adoption og sygdom.....	29
§ 22. Barns 1. sygedag	30
§ 23. Opsigelse	30
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede	30
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	31
§ 25. Ikrafttræden og opsigelse	31
Bilag	33

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1. Overenskomsten omfatter handicapledsagere, jf. § 78 i lov om social service, som er ansat i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1. Handicapledsagere, som

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

aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning til § 2, stk. 1:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2002 til og med 1. december 2002 eller ansættelse fra 16. januar 2003 til og med 16. februar 2003.

Stk. 2. Handicapledsagere, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning til § 2, stk. 2:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2002 til og med 30. november 2002 eller ansættelse fra 16. januar 2003 til og med 15. februar 2003.

Stk. 3. Den i stk. 1 og 2 anførte afgrænsning mellem månedslønnede og timelønnede er gældende fra 1. juni 2002, jf. Protokollat om generelle ansættelses-

vilkår, pkt. 16 Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse.

Timegrænsen på 8 timer (208 timer i en sammenhængende periode på 26 uger) er gældende fra 1. april 2002, mens øvrige afgrænsninger indtil 31. maj 2002 følger 2000-overenskomstens bestemmelser.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1. Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4.
2. Funktionsløn, jf. § 5.
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6.
4. Resultatløn, jf. § 16, nr. 5.

Bemærkning til § 3, stk. 1:

Elementerne er beskrevet i Aftalen om ny løndannelse, som bl.a. også indeholder bestemmelser om forhandlingssystemet, lønstatistikker, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 2. Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 3. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4. *De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikation: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget."*

§ 4. Grundløn

Stk. 1. Grundløn dækker de funktioner, som en handicapsager er i stand til

at varetage som nyansat.

Stk. 2. Grundlønnen er løntrin 9. (*Pr. 1. april 2003: Løntrin 10*).

Bemærkning til § 4:

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af funktions- eller kvalifikationsløn 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.

§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2003

Stk. 1. *Pr. 1. april 2003 oprykkes alle til grundløn = løntrin 10.*

Stk. 2. *Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.*

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1. Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2. Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende med mindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er funktionstillæg altid pensionsgivende. Hvis et funktionstillæg aftales 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring, medmindre andet aftales.

Bemærkning til § 5:

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

Vejledende kriterier for funktionsløn findes i bilag 1.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1. Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2. Efter 2 års ansættelse ved kommunen som månedslønnet handicapsager ydes et pensionsgivende kvalifikationstillæg på kr. 5.000,- årligt (31. marts 2000-niveau) for erhvervet erfaring inden for handicapområdet.

Stk. 3. Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, med mindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er kvalifikationstillæg altid pensionsgivende. Hvis et kvalifikationstillæg aftales 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring, med mindre andet aftales.

Bemærkning til § 6:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn findes i bilag 1.

§ 7. Personlig løngaranti

Handicapledsagere ansat før den 1. december 2000 bevarer ved overgang til Ny Løn som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Den personlige løngaranti gælder så længe, de pågældende handicapledsagere er ansat i samme stilling som de var ansat i ved overgang til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende. Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

§ 8. Funktionærlov

For handicapledsagere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15. Opsigelse og § 16. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning til § 8:

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

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

§ 9. Pension

Stk. 1. Kommunen opretter pensionsordning i PKS, med mindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelseskommunen, at pensionsordning ønskes oprettet i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for:

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 2,42% (med virkning fra 1. april 2003: 7,69%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

2. Handicappedesagere, som
 - a) er fyldt 25 år,
 - b) har mindst 4 års beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de sidste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning til § 9, stk. 1:

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karensperioden efter nr. 1 b og nr. 2 b.

For optjening af karensperioden se § 16, nr. 11. (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2. Handicappedesagere, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, nr. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2.

Stk. 3. Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2 og § 6, stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4. For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til PKS, Kongens Vænge, 3400 Hillerød, konto i Arbejdernes Landsbank: 5301-0331736 månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

For pensionsordninger, der er etableret før den 1. december 2000 i overensstemmelse med de indtil da gældende bestemmelser, fortsætter pensionsordningen, herunder bidragsindbetalingen som hidtil, medmindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelseskommunen, at pensionsordningen ønskes oprettet i PKS eller eventuelt Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

§ 10. ATP

For handicapledsagere under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.
> 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
> 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

Bemærkning til § 10:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 11. Arbejdstid

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

Bemærkning til § 11, stk. 1:

Ved fratræden i normperioden opgøres normperioden forholdsmæssig 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 omlagte timer et tillæg på kr. 29,36 (31. marts 2000-niveau) 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 overstiger 8 timer

ydes der for delt tjeneste et tillæg på kr. 32,16 (31. marts 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 15 minutters afspadsring 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 afspadsring eller betaling med 50% tillæg af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 12a. *Indtil 31. marts 2003 gælder følgende:* 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. marts 2000-niveau).

For tjeneste på mandage mellem kl. 04 og 06 betales tillægget efter afsnit 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. 12b. *Med virkning fra 1. april 2003 gælder følgende:* Effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 11 og 24 honoreres med 18 minutters afspadsring eller betaling med et tillæg på 30% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

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 afspadsres 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.

Bemærkning til § 11:

Overenskomstens parter er enige om, at henlede de lokale parter opmærksomhed på mulighederne i Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler jf. § 16, nr. 14. Rammeaftalen indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnets placering, varsling af overarbejde og merarbejde mv. Sådanne lokale aftaler kan supplere eller fravige fra bestemmelserne i denne paragraf.

§ 12. 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 fratreden 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.

§ 13. Barns 1. sygedag

Stk. 1. Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

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

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

Bemærkning til § 13, stk. 1:

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

Stk. 2. Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 14. Tjenestefrihed

Stk. 1. Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 15. Opsigelse

Stk. 1. Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

FOA Bemærkning:

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør altid en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

Ansættelsestid:	Opsigelses varsel:
Fra 0 til 5 måneder måned	= 1
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder måneder	= 3
<u>Fra 2 og og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder måneder</u>	<u>= 4</u>
<u>fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder måneder</u>	<u>= 5</u>
<u>Fra 8 år og 8 måneder og herefter måneder.</u>	<u>= 6</u>

Stk. 2. Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. 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 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 organisationen. Den nævnte underretning sendes til:

**Forbundet af Offentligt Ansatte
Stauings Plads 1-3**

1790 København V.

Bemærkning til § 15, stk. 3:

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

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 organisationen 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.

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve

FOA Bemærkning:

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedrørende ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen.

Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er specielt aftalte arbejstidsforhold (fast tjeneste i aften- og/eller natperiode).

2. Lønninger

FOA Bemærkning:

Aftaler om lønninger for overenskomstansatte samt tjenestemænd i kommuner og amter indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering samt områdetillæg), som gives til alle ansatte i form af 1 - 55 løntrin samt evt. særlige tillæg o.lign. Der er indgået en aftale for hvert af de 4 forhandlingsområder.

3. Ny løndannelse

FOA Bemærkning:

Aftale om ny løndannelse skaber et grundlag, hvor med løndannelsen udover grundløn baseres på funktioner, kvalifikationer og resultater. Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om pension og uddannelse, den lokale forhandlingsprocedure, aftaleindgåelse, opsigel-

se og rets- og interessetvister. Aftalen er det fælles grundlag for de overenskomster, der indeholder ny løndannelse og aftalen skal ses i sammenhæng med de enkelte overenskomsters bestemmelser om ny løndannelse.

5. Resultatløn

FOA Bemærkning:

Aftale om resultatløn indgår som en del af den nye løndannelse, men kan også anvendes til personalegrupper, der ikke er overgået til ny løndannelse. Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads. Ligeledes kan resultatløn anvendes til at tydeliggøre og understøtte de målsætninger, der arbejdes efter på den enkelte arbejdsplads. Aftalen opererer med 4 typer af resultatløn, der kan udmøntes på flere måder. Der er udarbejdet en fælles vejledning til aftalen.

6. Beskæftigelsesanciennitet

FOA Bemærkning:

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt og amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.

8. Lønberegning/lønfradrag

FOA Bemærkning:

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet

personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratreden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelsen om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefri.

9. Åremålsansættelse

FOA Bemærkning:

Rammeaftaler om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenstemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenstemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålsstillæg, fratredelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse. Der er indgået en rammeaftale for hvert af de 4 forhandlingsområder.

10. Supplerende pension

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenstemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pensions på både centralt og lokalt niveau.

11. Opsamlingsordningen

FOA Bemærkning:

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere ansat i kommuner og amter, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner

og amter, jf. den enkelte overenskomst.

12. Gruppeliv

FOA Bemærkning:

Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelivsforsikring), reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner samt ansatte uden eller med en pensionsordning, hvor det samlede (nettoficerede) bidrag er under 8,22 pct. af den pensionsgivende løn. Fra gruppelivsforsikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.

13. Tilrettelæggelse af arbejdstid

FOA Bemærkning:

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

14. Decentrale arbejdstidsaftaler

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

15. Deltidsarbejde

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om deltidsarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbe-

handling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne.

16. Tidsbegrænset ansættelse

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

18. Konvertering af ulempetillæg

FOA Bemærkning:

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

20. Ferie

FOA Bemærkning:

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for tjenstemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte,

elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven.

21. Barsel mv.

FOA Bemærkning:

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.

Der er endvidere indgået et Protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager, som gælder for ansatte, der ikke er omfattet af de nye regler om udvidet barselsorlov dvs.

- forældre til børn, der er født før den 1. januar 2002
- forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar og frem til og med den 26. marts 2002, der ikke følger de nye regler om udvidet barselsorlov.

Protokollatet gælder til og med den 25. juni 2003.

22. Tjenestefrihed uden løn

FOA Bemærkning:

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.

23. Seniorpolitik

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter.

24. Befordringsgodtgørelse

FOA Bemærkning:

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

25. Kompetenceudvikling

Bemærkning:

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.

FOA Bemærkning:

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle.

26. Socialt kapitel

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning mv.) indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer.

27. Virksomhedsoverenskomster

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdsplader ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges.

28. Retstviftaftalen

FOA Bemærkning:

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

29. SU og tillidsrepræsentanter

FOA Bemærkning:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 30. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

30. MED og tillidsrepræsentanter

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelse og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er udarbejdet en MED-håndbog. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

31. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

FOA Bemærkning:

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Ny løndannelse, jf. pkt. 3
- Socialt kapitel, jf. pkt. 26
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 25

Det øverste medindflydelse- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 23
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 5
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Bemærkning til § 16:

Protokollatet er udsendt med Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 19 af 25. oktober 2002. I protokollatet findes henvisninger til de cirkulærer mv., hvormed de enkelte regelsæt er udsendt.

Kapitel 3. Timelønnede**§ 17. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

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

Stk. 2. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

§ 18. Pension

Kommunen opretter pensionsordning i PKS, med mindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelseskommunen, at pensionsordningen ønskes oprettet i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

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

udgør det samlede pensionsbidrag 2,42% (med virkning fra 1. april 2003: 7,69%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. Handicappedsagere, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af den samlede pensionsbidrag.

Bemærkning til § 18, stk. 2:

For optjening af karenperioden se § 16, nr. 11. (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til PKS, med mindre den ansat-

te skriftligt meddeler ansættelseskommunen, at pensionsordningen ønskes oprettet i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

§ 19. Søgnehelligdage

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

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

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling efter § 20, stk. 7 (søn- og helligdagstillæg).

§ 20. Arbejdstid mv.

Stk. 1. Der ydes betaling pr. præsteret arbejdstime. Arbejdstiden kan højst udgøre 37 timer i gennemsnit pr. uge. Normperioden kan maksimalt udgøre 1 måned (160,3 timer).

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. marts 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, bortset fra tjeneste på sønehelligdage, der honoreres efter § 19.

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

Stk. 9. 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. 10. Tjeneste ud over 37 timer i gennemsnit opgjort over den i stk. 1 nævnte normperiode, der maksimalt kan udgøre 1 måned (160,3 timer), honoreres som overarbejde. Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer og afspadseres med et tillæg af 50% eller betales med 50% tillæg til timelønnen.

Stk. 11. Timelønnede har ret og pligt til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage, dog kan fridøgnet i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten.

§ 21. Graviditet, barsel, adoption og sygdom

Timelønnede handicapledsagere er omfattet af reglerne i lov om ligebehand-

ling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

§ 22. Barns 1. sygedag

Stk. 1. Den ansatte er omfattet af reglerne i § 13, 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.

§ 23. Opsigelse

Stk. 1. For handicapledsagere, som er fyldt 18 år og ansat efter § 2, stk. 2, nr. 1, 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	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.

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Stk. 1. Handicapledsagere er i øvrigt omfattet af følgende:

1. § 4A. Indplacering pr. 1. april 2003
2. § 10. ATP

3. § 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 1-3, 5, 10, 11, 13-14, 18, 20 og 24-27.

Stk. 2. Handicappedsagere har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 25. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten gælder fra den 1. april 2002, hvor intet andet er anført.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3. Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelse af overenskomsten.

København, den 27. januar 2003

For Københavns Kommune

Hans Simmelkjær
/ Tue Bjerborg

For Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye
/ Lisbeth Haagensen

For Specialarbejderforbundet i Danmark

A. Hansen

For Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Ellen Lykkegård

For Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

/ Lene B. Hansen

Bilag

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.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Kvalifikationsløn kan således fx ydes på baggrund af uddannelse, erfaring eller specialviden inden for særlige områder, erhvervet før og/eller under ansættelsen, som fx:
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.

Eksemplerne er ikke udtømmende.