

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

---

2005

**\*\*NYT\*\* = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst/aftale mv.**

**\*\*NYT\*\* tilrettet f.eks. 01-07-2005 = Nyt efter overenskomstens/aftalens ikrafttræden**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	4
§ 1. OMRÅDE .....	4
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE .....	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING .....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV .....	6
§ 4. LØN .....	6
§ 5. GRUNDLØN .....	8
§ 6. FUNKTIONSLØN .....	9
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN.....	10
§ 8. PENSIONSORDNING 7,69%/12,50%.....	13
§ 9. PENSIONSORDNING 12,50%.....	14
§ 10. ATP .....	15
§ 11. KOST OG OPHOLD, VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIEKOLONIOPHOLD .....	15
§ 12. ARBEJDSTØJ .....	16
§ 13. ARBEJDSTID .....	16
§ 14. 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG .....	18
§ 15. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST .....	19
§ 16. BARNES 1. SYGEDAG .....	19
§ 17. TJENESTEFRIHED .....	20
§ 18. OPSIGELSE .....	20

§ 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE .....	21
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE .....	24
§ 20. PERSONAFGRÆNSNING .....	24
§ 21. PENSION .....	24
§ 22. LØN, LØNBeregning OG LØNUDBETALING .....	25
§ 23. ARBEJDSTØJ .....	25
§ 24. ARBEJDSTID .....	25
§ 25. TJENESTE PÅ 1. MAJ, JULEAFTENS DAG, NYTÅRSAFTENS DAG OG GRUNDLOVSDAG .....	27
§ 26. GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION OG SYGDOM SAMT FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER .....	27
§ 27. BARN'S 1. SYGEDAG .....	28
§ 28. OPSIGELSE .....	28
§ 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....	29
KAPITEL 4. UNGARBEJDERE .....	29
§ 30. PERSONAFGRÆNSNING .....	29
§ 31. LØN/LØNBeregning .....	30
§ 32. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....	30
§ 33. RATIONALISERINGER OG ARBEJDSOMLÆGNINGER .....	31
§ 34. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE .....	31
§ 35. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	31
BILAG 1. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER .....	34
<b>PROTOKOLLAT NR. 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB .....</b>	<b>37</b>

## 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 Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Københavns Amt.

#### Stk. 3.

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

**\*\*NYT\*\***

#### **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.*

***For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelsen af medarbejdere bør der sættes fokus på ensidigt gentaget arbejde. Der henvises til det fælles partssamarbejde i Branchearbejdsmiljørådet (BAR), hvor der arbejdes med handlingsplaner om ensidigt gentaget arbejde, der reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som f.eks. jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mm. Information og materiale kan findes på [www.barweb.dk](http://www.barweb.dk).***

***De lokale parter opfordres til at sætte fokus på seniorpolitiske tiltag, som kan modvirke nedslidning og sikre fastholdelse af ældre medarbejdere, f. eks. ved at benytte mulighederne i rammeaftalen om seniorpolitik.***

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 4.**

Selvejende institutioner, hvormed amtet har indgået driftsoverenskomst, er omfattet af nærværende overenskomst, hvis

- det af driftsoverenskomsten fremgår, at institutionen er forpligtet til at følge de overenskomster, som Amtsrådsforeningen har indgået, og
- der på tidspunktet for nærværende overenskomst ikrafttræden ikke på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

## KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

### § 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter husassistenter m.fl., som

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

***BEMÆRKNINGER:***

*Mere en 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra 01-10-2004 til og med 01-11-2004 eller ansættelse fra 15-04-2005 til og med 15-05-2005.*

*Ved fremtidig varig ansættelse af husassistenter m.fl. bør der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, tilbydes ansættelse med så mange timer som muligt.*

*Der bør så vidt muligt tages hensyn til husassistenternes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. der ved at man, før man ansætter nye husassistenter m.fl., tilbyder de deltidsansatte en øget beskæftigelse.*

### § 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 18 og 19.

**BEMÆRKNINGER:**

*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.*

### § 4. LØN

**Stk. 1.**

Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatløn, jf. § 19, punkt 4.

**BEMÆRKNINGER:**

*Lønafhængige særydelser og overarbejde beregnes fra den 01-04-2000 på grundlag af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn samt eventuel udligningstillæg og overgangsløntrin).*

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 2.**

De ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (APV [11.20.19](#))
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (APV [11.20.3](#))
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (APV [11.20.5](#))

**BEMÆRKNING:**

*Aftale om ny løndannelse indgået med KTO er med virkning fra 01-04-2005 erstattet af Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området.*

*Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister samt om opsigelse og op-  
hør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.*

***I overvejelserne om på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, bør det indgå, hvad der vil være hensigtsmæssigt i forhold til, hvor mange ansatte der er i henhold til overenskomsten på de enkelte arbejdspladser.***

*Stk. 3.*

Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen.

Månedslønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig 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 skole-rengøringsassistenter i Københavns Amt) beregnes således:

Arbejdstimer/dag x (årlige arbejdsdage + 25 feriedage + 9 søgnehellig-  
dage) x 100

---

1924

= beskæftigelsesprocent.

**\*\*NYT\*\***

**Med virkning fra 01-04-2006:**

**Arbejdstimer/dag x (årlige arbejdsdage + 25 feriedage + 10 søgne-  
helligdage) x 100**

---

**1924**

**= beskæftigelsesprocent.**

Årslønnen (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) findes ved at x beskæftigelsesprocenten med årslønnen for en tilsvarende fuldtidsbeskæftiget. Månedslønnen udgør 1/12 heraf.

I beregningen af månedslønnen er indgået betaling for eventuel frihed på overenskomstmæssige fridage. Medarbejderne har derfor ikke krav på yderligere betaling for disse dage. Hvis de pågældende skal udføre effektiv tjeneste efter kl. 12.00 de pågældende dage betales overtidstillæg som hidtil.

**BEMÆRKNINGER:**

*Hovedrengøring fastlagt på forhånd med et bestemt timetal indgår ikke i beregningsmodellen for månedsløn. Hovedrengøring honoreres som merarbejde, jf. § 13, stk. 1.*

*Den 6. ferieuge, jf. § 19, nr. 19 (Ferieaftalen) indgår ikke i ovennævnte beregningsmodel, og er således forudsat afholdt på almindelige arbejdsdage. Afholdes dagene i lukkeperioden skal der ske udbetaling, jf. Ferieaftalen.*

**Stk. 4.**

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

**§ 5. GRUNDLØN**

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

**\*\*NYT\*\***

**Grundlønnen er:**

<b>Stillingsbetegnelse</b>	<b>Løntrin pr. 01-04-2005:</b>	<b>Løntrin pr. 01-04-2006:</b>
<b>Husassistent m.fl.</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
<b>Tilsynsassistent i Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet)</b>	<b>13</b>	<b>14</b>

**Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2005 sker således :**

**Husassistenter m.fl. på grundløn = løntrin 9 oprykkes til grundløn = løntrin 11. For husassistenter m.fl., som pr. 31-03-2005 har opnået en lønforbedring i form af lokalt aftalte løntrin til den hidtidige grundløn (løntrin 9), sker der modregning med 1 løntrin.**

**Tilsynsassistent på grundløn = løntrin 12 oprykkes til grundløn = løntrin 13. For tilsynsassistenten bevares alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg.**

**Stk. 2**

**Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg be-**

**vares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.**

**BEMÆRKNINGER:**

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

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

## § 6. FUNKTIONSLØN

*Stk. 1.*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes vareretaget for grundløn.

*Stk. 2.*

Obligatorisk funktionsløn.

- a) For husassistenter, der pålægges funktion som stedfortræder, aftales der decentralt funktionsløn herfor.
- b) Til støttarbejdere 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 støttarbejdere, der er omfattet af en pensionsordning, jf. §§ 8 og 9 er tillægget pensionsgivende.

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

For husassistenter, der opfylder betingelserne for at være omfattet af en pensionsordning efter § 8 og § 9 er tillæggene pensionsgivende.

*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.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevares deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

**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. § 19 , nr. 17 Konvertering af ulempetillæg.*

*Funktionsløn, der er anvendt til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser m.v., indgår ikke i garantilønstillægget, jf. § 7, stk. 2 og 3.*

## § 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

**\*\*NYT\*\***

*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 **13 (pr. 01-04-2006 løntrin 14)**, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin **13 (pr. 01-04-2006 løntrin 14)**.

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 **16 (pr. 01-04-2006 løntrin 17)**, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin **16 (pr. 01-04-2006 løntrin 17)**.

**For husassistenter m.fl., som henholdsvis pr. 31-03-2005 og 31-03-2006 har opnået en udmøntning af garantilønstillæg, sker der justering af garantilønstillægget, så aflønningen svarer til den nye garantiløn.**

**\*\*NYT\*\***

*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 **16 (pr. 01-04-2006 løntrin 17)**, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin **16 (pr. 01-04-2006 løntrin 17)**.

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 **19 (pr. 01-04-2006 løntrin 20)** ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin **19 (pr. 01-04-2006 løntrin 20)**.

**For tilsynsassistenter i Københavns Amt (udenfor sygehus- og plejehjemsområdet), som pr. 31-03-2005 har opnået en udmøntning af garantilønstillæg, sker der justering af garantilønstillægget, så aflønningen svarer til den nye garantiløn.**

*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 på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - med mindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.

**\*\*NYT\*\***

**BEMÆRKNINGER:**

***Udgangspunktet er, at forbedringer skal opnås gennem funktions- og kvalifikationsløn, og at der kun udbetales garantilønstillæg, hvis der undtagelsesvis ikke er indgået aftale om funktions- eller kvalifikationsløn minimum svarende til den lønforbedring, den enkelte har krav på efter garantilønsbestemmelsen.***

***Overenskomstens parter opfordrer til, at der foretages en vurdering af medarbejderens kvalifikationer og de funktioner, den pågældende varetager, inden det bliver aktuelt at udbetale garantilønstillægget.***

**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.*

**\*\*NYT\*\***

## § 8. PENSIONSORDNING 7,69%/12,50%

### *Stk. 1.*

Der oprettes en pensionsordning i PenSam Gruppen for husassistenter m.fl., som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) har mindst 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 01-04-1999.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

### *BEMÆRKNINGER:*

*For indtjening af karenperiode se § 19, punkt 10 (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning [11.15.1](#))<sup>1</sup> med tilhørende fortolkningsbidrag. Amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.*

**\*\*NYT\*\***

### *Stk. 2.*

Husassistenter m.fl., der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 9 (**bortfalder med virkning fra den 01-04-2006**).

**\*\*NYT\*\***

### *Stk. 3.*

**Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.**

### *Stk. 4.*

---

<sup>1</sup> Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning benævnes fremover APV

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

*Stk. 5.*

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% (**pr. 01-04-2006 12,50%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 6.*

Med virkning fra den 01-04-2003 bortfalder karensperioden for at være omfattet af minipensionsordningen for husassistenter m.fl., som forud for ansættelsen ved amtet har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det amtslige/kommunale område.

*Stk. 7.*

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

*Stk. 8.*

Amtet indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

**\*\*NYT\*\***

§ 9. PENSIONSORDNING 12,50%

**\*\*NYT\*\***

***Stk. 1.***

***Pensionsbestemmelsen i § 9 bortfalder med virkning fra den 01-04-2006.***

*Stk. 2.*

Der oprettes en pensionsordning i PenSam Gruppen for husassistenter m.fl., som

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse **inden for de sidste 8 år**, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

*Stk. 3.*

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

*Stk. 43.*

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

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 5.**

**Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.**

*Stk. 6.*

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 7.*

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

*Stk. 8.*

Amtet indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

## § 10. ATP

For de ansatte gælder A-satsen, jf. (APV [11.33.1](#)).

## § 11. KOST OG OPHOLD, VEDERLAG FOR DELTAGELSE I FERIE-KOLONIOPHOLD

*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 arbejds-skadeforsikringslovens § 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 (APV [11.05.6.1](#)).

**Stk. 3.**

Med virkning pr. 01-04-2006 gælder for husassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område) arbejdstidsaftale mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. FOA - Fag og Arbejde , HK/Kommunal og Dansk Lægeseekretærforening/HK ([APV 11.05.9.1](#)), dog bortset fra bestemmelsen om spise-pause, jf. overenskomstens § 13, stk. 4.

## § 12. ARBEJDSTØJ

Arbejdstøj stilles frit til rådighed.

## § 13. ARBEJDSTID

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 1.**

Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F gælder (APV [11.05.7.1](#)).

Med virkning fra den 01-04-2006 gælder for husassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område) arbejdstidsaftale mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. FOA - Fag og Arbejde , HK/Kommunal og Dansk Lægeseekretærforening/HK ([APV 11.05.11.1](#)), dog bortset fra bestemmelsen om spisepause, jf. stk. 4.

På de ikke-døgndækkede områder vil arbejdstidsaftale (APV [11.05.7.1](#)) fortsat være gældende pr. 01-04-2006.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 2.**

Parterne er enige om, at ingen allerede ansatte går ned i løn som følge af, at der indføres nye arbejdstidsregler for husassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område).

Hvis ansatte lider en lønnedgang i forbindelse med overgangen til de nye arbejdstidsregler, vil der lokalt blive indgået aftale om genopretning.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 3.**

Parterne er enige om, at hvis der er tvivl om, hvilken af ovenstående arbejdstidsaftaler inden for det amtslige område, der skal følges, anvendes arbejdsplads-/virksomhedsperspektivet, således at personalet følger de regler hovedparten af arbejdspladsens/virksomhedens øvrige personale følger.

***BEMÆRKNINGER:***

*F.eks. hvis hovedparten af de ansatte følger arbejdstidsaftalen for sosu-personale ([APV 11.05.11.1](#)), er det arbejdstidsaftalen for sosu-personale, der finder anvendelse.*

Endvidere gælder de i stk. 4-5 anførte bestemmelser.

**Stk. 4.**

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:***

*Jf. § 4 i Aftalen nævnt i § 19, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstiden), skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.*

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

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end en ½ time den enkelte dag, ydes der medarbejderen et kompensationsbeløb på 20,22 kr. (31-03-2000-niveau) pr. gang.

**Stk.5.**

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.*

**§ 14. 1. MAJ, JULEAFTENS DAG, NYTÅRSAFTENS DAG OG GRUNDLOVSDAG**

**Stk. 1.**

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.

**Stk. 2.**

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 søgnehellidage.

**Stk. 3.**

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

**Stk. 4.**

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%. Nettotimelønnen beregnes af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og eventuel overgangsløntrin), eksklusiv pensionsbidrag.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 5.**

Med virkning fra den 01-04-2006 sidestilles juleaftensdag for husassistenter m.fl., ansat på det administrative område og undervisningsområdet og lignende, med en søgnehelligdag.

**Stk. 6.**

Med virkning fra den 01-04-2006 følger husassistenter m.fl., ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område) arbejdstidsaftale mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. FOA - Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægeseekretærforening/HK ([APV 11.05.11.1](#)), dog bortset fra bestemmelsen om spisepause, jf. overenskomstens 13, stk. 4.

§ 15. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM OG TILSKADEKOMST

Husassistenter m.fl. oppebærer fuld løn under sygdom og arbejdsudgytighed 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 ([APV 11.03](#)).

§ 16. 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 inddrages.

## § 17. TJENESTEFRIHED

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

## § 18. OPSIGELSE

**Stk. 1.**

De ansatte er omfattet af funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

**Stk. 2.**

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FOA - Fag og Arbejde ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen.

**Stk. 3.**

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes FOA - Fag og Arbejde 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. Den nævnte underretning sendes til:

*BEMÆRKNINGER:  
FOA - Fag og Arbejde  
Stauings Plads 1-3  
1790 København V.*

*Stk. 4.*

FOA - Fag og Arbejde 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. 3 nævnte meddelelse.

*Stk. 5.*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved amtet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor amtet inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

*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 amtets forhold, kan det pålægges amtet at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. 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 været. 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.

## § 19. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår (APV [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning):

1. Ansættelsesbreve (APV [11.21.1](#))

*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.*

2. Lønninger (APV [21.03.1](#))

4. Resultatløn (APV [11.14.1](#))

5. Beskæftigelsesanciennitet (APV [11.13](#))

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#))

7. Lønberegning/lønfradrag (APV [11.12.1](#))

8. Åremålsansættelse (APV [21.15.1](#))

9. Supplerende pension (APV [11.25.1](#))

10. Opsamlingsordningen (APV [11.15.1](#))

11. Gruppeliv (APV [11.11.1](#))

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (APV [11.05.0](#))

13. Decentrale arbejdstidsaftaler (APV [11.05.2](#))

14. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#))

15. Tidsbegrænset ansættelse (APV [11.27.1](#))

17. Konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#))

19. Ferie (APV [11.04.1](#))

**\*\*NYT\*\***

**Særlig feriegodtgørelse udgør med virkning fra 01-04-2006 samlet 1.9% Den forhøjede særlige feriegodtgørelse har virkning for optjeningsåret 2005 og udbetales første gang 01-05-2006.**

20. Barsel m.v. (APV [11.09.2](#))

21. Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (APV [11.30.1](#))

22. Seniorpolitik (APV [11.22.1](#))

23. Befordringsgodtgørelse (APV [21.14.1](#))

24. Kompetenceudvikling (APV [11.16.2](#))

**\*\*NYT\*\***

**Tillidsrepræsentanten kan som led i arbejdet som tillidsrepræsentant drøfte spørgsmål om kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, kan den lokale afdeling anmode ledelsen om en sådan generel drøftelse.**

*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.*

25. Socialt kapitel (APV [11.08.1](#))

**\*\*NYT\*\***

**Husassistenter m.fl. er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.**

26. Virksomhedsoverenskomster (APV [11.24.1](#))

27. Retstvistaftalen (APV [21.04.2](#))

28. SU og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.1](#))

29. MED og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.2](#))

30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

**\*\*NYT\*\***

**31. Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg (APV [11.06.5](#)).**

**32. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (APV [11.20.4](#))**

### KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

#### § 20. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter husassistenter m.fl., som

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

#### § 21. PENSION

*Stk. 1.*

Der oprettes en pensionsordning i PenSam Gruppen for husassistenter m.fl., som

1. er fyldt 21 år og
2. har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

***BEMÆRKNINGER:***

*For optjening af karensperiode se § 19, punkt 10 (APV [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.*

*Stk. 2.*

Husassistenter m.fl., som allerede har opnået ret til pension i henhold til §§ 8 og 9 ved tidligere (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

*Stk. 3.*

Med virkning fra den 01-04-2003 bortfaldt karenperioden for at være omfattet af minipensionsordningen for husassistenter m.fl., som forud for ansættelsen ved amtet har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det amtskommunale/kommunale område.

*Stk. 4.*

§ 8, stk. 3 – 8 og § 9, stk. 3 – 8 finder tilsvarende anvendelse.

## § 22. LØN, LØNBeregning OG LØNUdbetaling

*Stk. 1.*

Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 5-7.

*Stk. 2.*

Lønnen udbetales månedsvist 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.*

## § 23. ARBEJDSTØJ

Arbejdstøj stilles frit til rådighed.

## § 24. ARBEJDSTID

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F ([APV 11.05.7.1](#)) gælder.

**Med virkning fra den 01-04-2006 gælder for husassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgndækkede område) arbejdstidsaftale mellem Amtsrådsforeningen og bl.a.**

FOA - Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægeseekretærfor-  
ening/HK ([APV 11.05.11.1](#)), dog bortset fra bestemmelsen om spise-  
pause, jf. § 13, stk. 4.

På de ikke-døgndækkede områder vil arbejdstidsaftale (APV  
[11.05.7.1](#)) fortsat være gældende pr. 01-04-2006.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 2.**

Parterne er enige om, at ingen allerede ansatte går ned i løn som følge af, at der indføres nye arbejdstidsregler for husassistenter m.fl. ansat på sygehuse og døgninstitutioner og lignende (det døgn-dækkede område).

Hvis ansatte lider en lønnedgang i forbindelse med overgangen til de nye arbejdstidsregler, vil der lokalt blive indgået aftale om genopretning.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 3.**

Parterne er enige om, at hvis der er tvivl om, hvilken af ovenstående arbejdstidsaftaler inden for det amtslige område, der skal følges, anvendes arbejdsplads-/virksomhedsperspektivet, således at personalet følger de regler, som hovedparten af arbejdspladsens/virksomhedens øvrige personale følger.

***BEMÆRKNINGER:***

***F.eks. hvis hovedparten af de ansatte følger arbejdstidsaftalen for sosu-personale (APV [11.05.11.1](#)), er det arbejdstidsaftalen for sosu-personale, der finder anvendelse.***

**Stk. 4.**

Med hensyn til:

§ 13, stk. 2,	<Pause
§ 13, stk. 3,	Normaltjeneste i aften- og natperioden uden for sygehus- og plejehjemsområderne samt

finder de for månedslønnede gældende bestemmelser tilsvarende anvendelse.

**Stk. 5.**

Når en afløser jf. § 20, stk. 2 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

**§ 25. TJENESTE PÅ 1. MAJ, JULEAFTENSDAG, NYTÅRSAFTENSDAG OG GRUNDLOVSDAG**

Bestemmelserne i § 14 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.

**§ 26. 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 9 om fravær af familiemæssige årsager i Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager, jf. (APV [11.09.2](#)).

## § 27. BARNS 1. SYGEDAG

### *Stk. 1.*

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 16, 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.

## § 28. 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 husassistenter m.fl., som har været uafbrudt beskæftiget i 1 år gælder 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 § 20, gælder endvidere:

§ 18, stk. 2-7 om skriftlig meddelelse, lokalforhandling og afskedigelsesnævn.

## § 29. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

§ 4, stk.1 og 2,	Løn
§ 6,	Funktionsløn
§ 7,	Kvalifikationsløn
§ 10	ATP
§ 11,	Kost og ophold. Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
§ 17,	Tjenestefrihed
§ 18,	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 12,4,9,10,12,13,17,19 og 23-26.
§ 33,	Rationaliseringer og arbejdsomlægninger
§ 34,	Medlemskab af arbejdsløshedskasse

## KAPITEL 4. UNGARBEJDERE

### § 30. PERSONAFGRÆNSNING

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

## § 31. LØN/LØNBEREGNING

### Stk. 1.

Ungarbejdere aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. kapitel 2 og 3.

### **\*\*NYT\*\***

### Stk. 2.

16-årige: 66,4% af løntrin **11**, inkl. eventuelt områdetillæg

17-årige: 74,0% af løntrin **11**, 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 ([APV 21.03.1](#)).*

### Stk. 3.

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen, jf. stk. 2.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til stk. 2.

### Stk. 4.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

## § 32. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Månedslønnede ansatte er endvidere omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 3,	Funktionærlov
§ 10	ATP
§ 11	Kost og ophold. Vederlag for deltagelse i feriekoloniophold
§ 12	Arbejdstøj
§ 13	Arbejdstid
§ 14	1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag
§ 16	Barns 1. sygedag
§ 17,	Tjenestefrihed
§ 18	Opsigelse
§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 1,2,4,7,12-15, 19-20 og 23-32.
§ 33	Rationaliseringer og arbejdsomlægninger
§ 34,	Medlemskab af arbejdsløshedskasse.

Timelønnede ansatte er endvidere omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 3:

- § 19 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 2,4,12,13 og 19
- § 23 Arbejdstøj
- § 24 Arbejdstid
- § 25 Tjeneste på 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag
- § 26 Fravær af familiemæssige årsager
- § 27 Barns 1. sygedag
- § 28 Opsigelse
- § 29 Øvrige ansættelsesvilkår: (timelønnede): §§ 10, 11, 17.

## KAPITEL 5. FÆLLES BESTEMMELSER

### § 33. 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 dagrengøring på skoler, hvor amtet finder det ønskeligt.*

### § 34. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE

#### *Stk. 1.*

Der beskæftiges fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

#### *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.

### § 35. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Overenskomstens bestemmelser har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra **den 01-04-2005**.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31-03-**2008**. 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 (APV [21.03.1](#)).

København, den

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

For FOA - FAG OG ARBEJDE :



## BILAG 1. LØNINDPLACERING OG OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NYE LØNFORMER

### *Stk. 1.*

Husassistenter m.fl. og tilsynsassistenten, som var ansat den 31-03-2000, bevarede i forbindelse med overgang til nye lønformer den 01-04-2000 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 (personlig løngaranti). 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.*

Husassistenter m.fl. og tilsynsassistenten, som ved overgang til nyt lønsystem fik 1 overgangsløntrin, jf. 1999-overenskomsten, bevarer dette overgangstrin under ansættelse i amtet.

### *Stk. 3.*

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.



34.01.1  
Side 36

**\*\*NYT\*\***

## **PROTOKOLLAT NR. 1 - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB**

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

### **Stk. 1**

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

### **Stk. 2**

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

### **Stk. 3**

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

For FOA - FAG OG ARBEJDE: