

**Overenskomst for husassistenter ansat ved al-
derdoms-, syge-, pleje- og rekreativshjem
mv.**

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 4A. Indplacering pr. 1 april 2005 og pr. 1. april 2006.....	7
§ 5. Funktionsløn	7
§ 6. Kvalifikationsløn.....	8
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin	9
§ 8. Funktionærlov	10
§ 9. Pension.....	10
§ 10. ATP	12
§ 11. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet (gældende til og med 31. marts 2006).....	12
§ 11A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget på døgnområdet (gælder fra 1. april 2006)	13
§ 11B. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget på dagområdet (gælder fra 1. januar 2007)	14
§ 12. Barns 1. sygedag.....	14
§ 13. Tjenestefrihed	14
§ 14. A-kassemedlemskab.....	14
§ 15. Opsigelse.....	14
§ 16. Tjenestedragt.....	16
§ 17. Kost og ophold.....	16
§ 18. Rationaliseringer og arbejdsomlægninger	16
§ 19. Faglig strid.....	16
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	16
Kapitel 3. Timelønnede.....	18
§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	18
§ 22. Pension.....	18
§ 23. Arbejdstid (gældende til og med 31. marts 2006)	19
§ 23A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget på døgnområdet (gælder fra 1. april 2006)	20
§ 23B. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget på dagområdet (gælder fra den 1. januar 2007).....	20
§ 24. Tjenestedragt.....	20
§ 25. Barns 1. sygedag.....	20
§ 26. Opsigelse.....	20
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	21
Kapitel 4. Ungarbejdere	22
§ 28. Personafgrænsning	22
§ 29. Løn/lønberegning	22
§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår	22

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	23
§ 31. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	23
Protokollat nr. 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	24
Protokollat nr. 2 for medarbejdere, som i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgår til ansættelse i kommunerne	25
Kapitel 1. Personafgrænsning	25
§ 1. Hvem er omfattet	25
§ 2. Hvilken overenskomst/aftale	26
Kapitel 2. Særvilkår indtil 1. april 2008.....	26
§ 3. Løn- og pensionsvilkår	26
§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil 1. april 2008.....	27
§ 5. Bortfald af særvilkår inden 1. april 2008	29
§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingskift inden 1. april 2008	29
Kapitel 3. Særvilkår fra 1. april 2008	30
§ 7. Bortfald af særvilkår fra 1. april 2008	30
Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør	30
§ 8. Ikrafttræden og ophør.....	30
Protokollat nr. 3 Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget på dagområdet	31
Kapitel 1. Månedslønnede.....	31
§ 1. Arbejdstid	31
§ 2. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	32
§ 3. Arbejde i forskudt tid, holddrift	33
§ 4. Deltagelse i feriekoloniophold.....	34
§ 5. Søgnehelligdagsbetaling	34
Kapitel 2. Timelønnede.....	34
§ 6. Mindestbetaling.....	34
§ 7. Søgnehelligdage.....	35
§ 8. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december	35
§ 9. Arbejdstid mv.....	35
Kapitel 3. Ungarbejdere	36
§ 10. Arbejdstid mv. for månedslønnede	36
§ 11. Arbejdstid mv. for timelønnede	36
§ 12. Ikrafttræden af protokollatet.....	36
Bilag 1. Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn ...	38

muligt.

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

Stk. 2

Husassistenter, 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

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2004 til og med 30. november 2004 eller ansættelse fra 16. januar 2005 til og med 15. februar 2005 .

Stk. 3

Ungarbejdere er omfattet af bestemmelserne i kapitel 4.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 20, nr.4.

Stk. 2

Husassistenter er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Aftale om Ny løndannelse er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessevister, opsigelse og ophør 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.

Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.08.

Aftalen om udmøntningsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftalen om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21. [O.05]

Stk. 3

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

Bemærkning:

Det henstilles, at der udfærdiges nyt ansættelsesbrev – med angivelse af den fremtidige gennemsnitlige ugentlige arbejdstid – til månedslønnede deltidsansatte i tilfælde, hvor der har været pålagt den ansatte merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af den pågældendes hidtidige normale, gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid i en periode af 3 måneder, og hvor der også fremtidigt vil blive pålagt den pågældende sådant merarbejde. På tilsvarende vis henstilles udfærdiget nyt ansættelsesbrev til deltidsansatte i tilfælde, hvor der træffes beslutning om med fremtidig virkning varigt at pålægge den pågældende merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af den hidtidige normale gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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".

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en husassistent er i stand til at varetage som nyan-sat/nyuddannet/uerfaren

Bemærkning:

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	[O.05]Løntrin fra 1. april 2005	[O.05]Løntrin fra 1. april 2006
Husassistenter	11	12
Husassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent	13[O.05]	14[O.05]

§ 4A. Indplacering pr. 1 april 2005 og pr. 1. april 2006

Stk. 1

[O.05] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2005 sker således :

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

Husassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent på grundløn = løntrin 12 oprykkes til grundløn = løntrin 13. For tilsynsassister bevarer alle centralt og lokalt aftalte trin/tillæg.

Stk. 2

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevarer. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevarer, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.[O.05]

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

For husassistenter, der pålægges funktion som stedfortræder, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. § 20, nr. 17(konvertering af ulempetillæg).

Funktionsløn, der er anvendt til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser mv., indgår ikke i garanti-lønstillægget, jf. § 6, stk. 2 og 3.

Vejledende kriterier for funktionsløn, se bilag 1.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Husassistenter, som efter 2 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til [O.05]løntrin 13 (pr. 1. april 2006 løntrin 14)[O.05], ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og [O.05]løntrin 13 (pr. 1. april 2006 løntrin 14).[O.05]

Husassistenter, som efter 5 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til [O.05]løntrin 16 (pr. 1. april 2006 løntrin 17)[O.05], ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og [O.05]løntrin 16 (pr. 1. april 2006 løntrin 17).[O.05]

[O.05]For husassistenter, som henholdsvis pr. 31. marts 2005 og 31. marts 2006 har opnået en udmøntning af garantilønstillæg, sker der justering af garantilønstillægget, så aflønningen svarer til den nye garantiløn.[O.05]

Stk. 3

Husassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som efter 2 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til [O.05]løntrin 16 (pr. 1. april 2006 løntrin 17)[O.05], ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og [O.05]løntrin 16 (pr. 1. april 2006 løntrin 17)[O.05].

Husassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som efter 5 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til [O.05]løntrin 19 (pr. 1. april 2006 løntrin 20)[O.05], ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og [O.05]løntrin 19 (pr. 1. april 2006 løntrin 20).[O.05]

[O.05]For husassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som henholdsvis pr. 31. marts 2005 og 31. marts 2006 har opnået en udmøntning af garantilønstillæg, sker der justering af garantilønstillægget, så aflønningen svarer til den nye garantiløn.[O.05]

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

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkning:

[O.05] Udgangspunktet er, at forbedringer skal opnås gennem funktions- og kvalifikationsløn, og at der kun udbetales garantilønstillæg, hvis der undtages vis ikke er indgået aftale om funktions- eller kvalifikationsløn minimum svarende til den lønforbedring, den enkelte har krav på efter garantilønsbestemelsen.

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. [O.05]

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 9, er sikret en samlet pensionsindbetaling, der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i henholdsvis stk. 2 og 3.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se bilag 1.

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin

Stk. 1

Husassistenter, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende husassistenter er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Husassistenter og husassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som ved overgang til Ny Løn fik 1 overgangstrin, jf. 99-overenskomsten § 43, stk. 4 og 5, bevarer dette overgangstrin under ansættelsen i kommunen.

Stk. 3

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

Stk. 4

[O.05] For husassistenter, som er ansat den 31. marts 2006 og som pr. 1. april 2006 overgår til at følge de nye arbejdstidsregler i § 11A, gælder nedenstående regler i stk. 5-8.

Stk. 5

Husassistenter, der pr. 31. marts 2006 havde en beskæftigelsesgrad med 34 timer i nævneren (hvor 37/3-opsparingen er indregnet i beskæftigelsesgraden), ydes et personligt årligt pensionsgivende funktionstillæg på 6.000 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 6

Hvis en husassistent, der er omfattet af stk. 4, går ned i løn som følge af ændringen af arbejdstidsreglerne, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Dette gælder også ansatte, der er omfattet af stk. 5, og hvor tillægget ikke er nok til at dække lønnedgangen.

Bemærkning:

Tillæggets størrelse er forskellen mellem den samlede løn incl. tillæg før overgangen til de nye arbejdstidsregler og den samlede løn incl. tillæg efter overgangen til de nye arbejdstidsregler. Parterne udarbejder i fællesskab eksempler på denne beregning.

Stk. 7

Hvis der lokalt opstår uenighed omkring beregning af tillæg efter stk. 6, behandles sagen efter tilsvarende principper som interesselister vedrørende lokal løndannelse.

Stk. 8

Tillæg efter stk. 5 og 6 er personlige ordninger, der er gælder, så længe den ansatte er ansat i samme stilling. [O.05]

§ 8. Funktionærlov

For husassistenter gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15 Opsigelse og § 20 Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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 en pensionsordning i Pen Sam Gruppen for

1. Husassistenter, 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 7,69% [O.05] (med virkning fra 1. april 2006: 12,5%) [O.05] 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.

For ansættelser pr. 1. april 2003 og senere bortfalder karenperioden for husassistenter, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/amtskommunale område.

2. Husassistenter, 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 pkt. 1 og pkt. 2:

For optjening af karenperioden se § 20, nr. 10 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Kommunen/amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

Stk. 2

[O.05] 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. [O.05]

Stk. 3

[O.05] Til og med 31. marts 2006 følger husassistenter, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, nr. 1, denne ordning, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2.

Med virkning fra 1. april 2006 følger husassistenter bestemmelserne i stk. 1, nr. 1. [O.05]

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3 og § 6, stk. 5.

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. 5

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

Stk. 6

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til: Pen Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 10. ATP

For husassistenter 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.

2. Med virkning fra 1. januar 2006 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
> 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
> 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 11. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet (gældende til og med 31. marts 2006)

Stk. 1

Arbejdstidsaftalen mellem KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune samt FOA - Fag og Arbejde gælder med de i stk. 2-3 anførte undtagelser og tilføjelser.

Bemærkning:

Arbejdstidsaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.11.

Stk. 2

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

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

Bemærkning:

Jf. § 4 i aftalen nævnt i § 20, nr. 12 (tilrettælgelse af arbejdstid), skal det sik-

res, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 3

Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste – hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere – undgås. Hvor dette ikke er muligt, f.eks. på grund af andet personales sygdom, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse o.l., betales der for delt tjeneste 32,16 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

For en husassistent, som er omfattet af stk. 1, men som ikke får fri fra kl. 12.00, indgår arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 i arbejdstidsopgørelsen, og der udbetales for sådanne arbejdstimer betaling efter de for tjeneste på søndage gældende bestemmelser, jf. § 10 i Arbejdstidsaftalen.

Stk. 6

Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

Stk. 7

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

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21

§ 11A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget på døgnområdet (gælder fra 1. april 2006)

For ansatte beskæftiget på døgnområdet gælder Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v.

Bemærkning:

Ved døgnområdet forstås institutioner, hvor der arbejdes hele døgnet alle kalenderårets dage, fx plejehjem, plejecentre, døgninstitutioner m.v.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

Der er aftalt en særlig løngaranti for husassistenter, der er ansat pr. 31. marts 2006 og som overgår til at følge de nye arbejdstidsregler pr. 1. april 2006, se § 7, stk. 4-8. [O.05]

§ 11B. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget på dagområdet (gælder fra 1. januar 2007)

[1.1.07] For ansatte beskæftiget på dagområdet gælder protokollat nr. 3 til overenskomsten.

Bemærkning:

Ved dagområdet forstås institutioner og arbejdspladser, hvor der arbejdes i dagtimerne, fx. skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v. [1.1.07]

§ 12. 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:

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.

§ 13. 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.

§ 14. A-kassemedlemskab

Der antages fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 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.

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 til stede, 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:

FOA - Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav kræver 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 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 kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

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 fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 16. Tjenestedragt

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

§ 17. Kost og ophold

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 18. 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.

§ 19. Faglig strid

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

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. [O.05] Ansættelsesbreve [O.05]
2. [O.05] Lønninger [O.05]
4. Resultatløn
5. Beskæftigelsesanciennitet
6. [O.05] Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) [O.05]
7. Lønberegning/lønfradrag

8. [O.05] Åremålsansættelse [O.05]
9. Supplerende pension
10. [O.05] Opsamlingsordningen [O.05]
11. [O.05] Gruppeliv [O.05]
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid
13. Decentrale arbejdstidsaftaler
14. Deltidsarbejde.
15. Tidsbegrænset ansættelse
17. Konvertering af ulempetillæg
19. Ferie
 - [O.05] Særlig feriegodtgørelse udgør med virkning fra 1. april 2006 i alt 1,9% [O.05]
20. [O.05] Barsel m.v. [O.05]
21. Tjenestefrihed uden løn
22. [O.05] Seniorpolitik [O.05]
23. Befordringsgodtgørelse
24. Kompetenceudvikling
 - [O.05] 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. [O.05]
- 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-, og efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.
25. Socialt kapitel
 - [O.05] Husassistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1. [O.05]
26. Virksomhedsoverenskomster
27. [O.05] Retstviftaftalen [O.05]
28. [O.05] SU og tillidsrepræsentanter [O.05]
29. [O.05] MED og tillidsrepræsentanter [O.05]
30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
31. [O.05] Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg [O.05]
32. [O.05] Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger [O.05]

Bemærkning:
Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00

Kapitel 3. Timelønnede

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb. Efter institutionens afgørelse kan der ydes á conto udbetaling af lønnen.

Aftales der á conto udbetaling, skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

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".

§ 22. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Pen Sam Gruppen.

For husassistenter, 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. juni 2002,

udgør det samlede pensionsbidrag 7,69% (med virkning fra 1. april 2006: 12,5%) 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.

For ansættelser pr. 1. april 2003 og senere bortfalder karenperioden for husassistenter, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkeds-pensionsordning uden for det kommunale/amts-kommunale område.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden, jf. § 20, nr. 10, jf. § 27, stk. 1 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2

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

Stk. 3

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til: Pen Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 23. Arbejdstid (gældende til og med 31. marts 2006)

Stk. 1

Arbejdstidsaftalen mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune samt FOA - Fag og Arbejde gælder med de i stk. 2 anførte tilføjelser.

Endvidere gælder de i § 11, stk. 2 og 3, anførte bestemmelser.

Bemærkning:

Arbejdstidsaftalen findes i KL's Løn og personale, afsnit 79.11.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør 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

Stk. 3

En husassistent, hvis arbejdstid normalt helt eller delvis er placeret i tidsrummet kl. 12.00-24.00, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12.00 den 1. maj, 24. december og den 31. december, jf. dog stk. 5.

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Grundlovsdag betragtes som sønehelligdag fra kl. 12.00.

§ 23A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget på døgnområdet (gælder fra 1. april 2006)

For ansatte beskæftiget på døgnområdet gælder Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, og sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v. .

Bemærkning:

Ved døgnområdet forstås institutioner, hvor der arbejdes hele døgnet rundt alle kalenderårets dage, fx plejehjem, plejecentre, døgninstitutioner m.v.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01 [O.05]

§ 23B. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget på dagområdet (gælder fra den 1. januar 2007)

[1.1.07] For ansatte beskæftiget på dagområdet gælder protokollat nr. 3 til overenskomsten.

Bemærkning:

Ved dagområdet forstås institutioner og arbejdspladser, hvor der arbejdes i dagtimerne, fx. skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v. [1.1.07]

§ 24. Tjenestedragt

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

§ 25. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 12, 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.

§ 26. Opsigelse

Stk. 1

For husassistenter, som er fyldt 18 år og som er timelønnede efter § 2, stk. 2, nr. 1 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 søgnehelligdage forudsat, at der arbejdes både før og efter søgnehelligdagen og/eller en sygefraværperiode på max. 7 kalenderdage.

For husassistenter, som har været uafbrudt beskæftiget i 1 år, 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
9 år	Ved kommunen	90 dage *)	28 dage
12 år	Ved kommunen	120 dage *)	28 dage

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

For husassistenter ansat efter § 2, stk. 2, nr. 1 gælder endvidere:

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

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Husassistenter er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 10	ATP
§ 11, stk. 7	Deltagelse i feriekoloniophold
§ 13	Tjenestefrihed
§ 14	A-kassemedlemskab
§ 17	Kost og ophold
§ 18	Rationaliseringer og arbejdsomlægninger
§ 19	Faglig strid
§ 20	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 1-2, 4, 9, 10, 12, 13, 17, 19 og 23-26

Stk. 2

Husassistenter, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Kapitel 4. Ungarbejdere

§ 28. 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.

§ 29. Løn/lønberegning

Stk. 1

Ansatte aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. afgrænsningen i § 2.

Stk. 2

Ansatte, der er fyldt 16 år aflønnes med 66,4% af [O.05] løntrin 11 [O.05] incl. eventuelt områdetillæg.

Ansatte, der er fyldt 17 år aflønnes med 74,0% af [O.05] løntrin 11 [O.05] incl. eventuelt områdetillæg.

Bemærkning:

Ved fastsættelsen af procentsatserne er indregnet lønfradrag efter § 5, stk. 1 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Stk. 3

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen efter stk. 2.

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen efter stk. 2.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

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

§ 8	Funktionærlov
§ 10	ATP
§ 11	Arbejdstid (gældende til og med 31. marts 2006)
§ 11A	Arbejdstid på døgnområdet (gælder fra 1. april 2006)
[1.1.07] § 11B	Arbejdstid på dagområdet [1.1.07]
§ 12	Barns 1. sygedag
§ 13	Tjenestefrihed
§ 14	A-kassemedlemskab
§ 15	Opsigelse
§ 16	Tjenestedragt
§ 17	Kost og logi
§ 19	Faglig strid
§ 20	Øvrige ansættelsesvilkår: (månedslønnede) nr. 1, 2, 4, 7, 12-

15, 19, 20 og 23-32

Stk. 2

Timelønnede ansatte er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 3:

§ 20	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 2, 4, 12, 13 og 19
§ 23	Arbejdstid (gældende til og med 31. marts 2006)
§ 23 A	Arbejdstid på døgnområdet (gælder fra 1. april 2006)
[1.1.07] § 23 B	Arbejdstid på dagområdet [1.1.07]
§ 24	Tjenestedragt
§ 25	Barns 1. sygedag
§ 26	Opsigelse
§ 27	Øvrige ansættelsesvilkår: (timelønnede): §§ 10, 11, stk. 7, 13, 14, 17 og 19

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 31. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

[O.05] Overenskomsten gælder fra 1. april 2005, hvor intet andet er anført, jf. §§ 1, stk. 1, 11B, 23B og 30.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten. [O.05]

København, den 14. december 2006

For

KL

For

FOA - Fag og Arbejde

Protokollat nr. 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

[O.05] 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 parter deltage. 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. [O.05]

København, den 18. juli 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Nanna Abildstrøm

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ann Marie Liepke

Protokollat nr. 2 for medarbejdere, som i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgår til ansættelse i kommunerne

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter ansatte,

1. som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 1. januar 2007 overgår fra ansættelse i amter til ansættelse i kommunerne,
2. som er overgået til ansættelse i en kommune eller under et sammenlægningsudvalg før 1. januar 2007, jf. Protokollat af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.,
3. i Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af amtslige overenskomster/aftaler, og som ikke overgår til regionerne eller staten i forbindelse med opgave- og strukturreformen
4. ved selvejende institutioner, der med virkning fra 1. januar 2007 indgår driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte pt. er omfattet af amtslige overenskomster, og hvor løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn

og

- A. som før overgangstidspunktet var omfattet af Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for husassistenter m.fl. af 3. april 2006 indgået mellem Amtsrådsforeningen og FOA – Fag og Arbejde (den amtslige overenskomst), og
- B. som opfylder betingelserne for at være omfattet af Overenskomst for husassistenter ansat ved alderdoms-, syge-, pleje- og rekreativshjem af 18. juli 2005 indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde (den kommunale overenskomst).

Bemærkning:

Ansatte, som er overført forud for udsendelse af denne aftale, betragtes som overgået til de kommunale overenskomster/aftale, medmindre andet er eller bliver aftalt.

Med ansættelse i amterne henholdsvis ansættelse i kommunerne forstås i denne sammenhæng ansættelse inden for Amtsrådsforeningens henholdsvis KL's forhandlingsområde.

For så vidt angår ansatte i Bornholms Regionskommune og ved de selvejende institutioner er overgangstidspunktet 1. januar 2007.

Stk. 2

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte medarbejdere.

§ 2. Hvilken overenskomst/aftale

De ansatte er med virkning fra overgangstidspunktet omfattet af den kommunale Overenskomst for husassistenter ansat ved alders-, syge-, pleje- og rekreationshjem, medmindre andet følger af særvilkårene i §§ 3 og 4.

Bemærkning:

Forhandlings- og aftaleretten udøves af parterne i KL-overenskomsten.

Kapitel 2. Særvilkår indtil 1. april 2008

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1

For ansatte, der overføres fra et amt til en kommune, sker aflønning og indbetaling af pensionsbidrag efter bestemmelser svarende til den amtslige Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for husassistenter m.fl.. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen og pensionsbidrag, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Stk. 2

Der kan aftales lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse, jf. Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet.

Stk. 3

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppe 5.

Bemærkning:

I perioden indtil 1. april 2008 kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutymer eller lokale aftaler, som var gældende under ansættelse i amtet.

Særvilkår kan fx udspringe af forhåndsftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutymer eller retningslinier om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratualer.

Et tredje eksempel kan være aftaler om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutymer eller lokale aftaler m.m. kunne opsiges før overgangen til kommunen.

Dette gælder også åremålsaftaler, generationsskifteaftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter den 1. april 2008.

Opmærksomheden henledes på den fælles Vejledning om håndtering af forhåndsftaler om løn i forbindelse med kommunalreformen, udarbejdet af KL, Amtsrådsforeningen, H:S og KTO.

§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil 1. april 2008

Stk. 1

De ansatte omfattes af særvilkårene i stk. 2-4.

Stk. 2 - Tjenestedragt

Regel der supplerer den kommunale overenskomst:
Ansatte ydes fri tjenestedragt.

Stk. 3 – Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet

Regler der erstatter og supplerer § 11A i den kommunale overenskomst:

Særregler er oplyst i protokollat nr. 1 til Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

Bemærkning:

Ovenstående vil fx finde anvendelse for ansatte, der både før og efter 1. januar 2007 er ansat på en tidligere amtskommunal døgninstitution, der overtages af en kommune, og hvor institutionen fortsætter som samlet institution.

Stk. 4 – Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet

For ansatte, der er overføres til ansættelse i en kommune, og som skal arbejde på kommunale arbejdspladser, hvor tilsvarende personalegruppe er omfattet af § 11B i den kommunale overenskomst, gælder § 11B (protokollat nr. 3) med særregler nævnt i litra a-f.

a) Regel der supplerer § 1, stk. 2 i protokollat nr. 3:

Den ansatte skal være bekendt med fridøgnes placering mindst 4 uger forud.
Dette gælder dog ikke afløsningspersonale.

Der gives en ugentlig lang fridøgnperiode af 55 timer til 64 timers varighed.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

En lang fridøgnperiode kan opdeles i 2 korte fridøgnperioder på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

Der kan indgås aftale om at fravige bestemmelserne om ugentlig fridøgnperioder for ansatte, hvis arbejdsvilkår er af særlig karakter, eller når andre forhold måtte give grundlag herfor.

Bemærkning

Dvs. at de ansatte har ret til en 5-dages-arbejdsuge.

b) Regel der erstatter § 1, stk. 4 i protokollat nr. 3:

Orientering om ændringer i planlagt tjenestes placering skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis 4-døgnvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg, beregnet pr. påbegyndt halve time, på 29,36 kr. pr. time (31. marts 2000-niveau)

c) Regel der supplerer § 3 i protokollat nr. 3:

1) For tjeneste mandag fra kl. 00.00-04.00 betales et tillæg på 22,65 kr.

- 2) For tjeneste mandag fra kl. 04.00-06.00 betales et tillæg på 22,65 kr., såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere.
 - 3) For tjeneste lørdag fra kl. 11.00-24.00 betales et tillæg på 22,65 kr.
- d) Regler der i øvrigt supplerer protokollat nr. 3:
- 1) Hvis honorering gives som afspadsering, skal varsling af afspadsering foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn. Afspadsering, der efterfølgende skal sikre overholdelse af hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøreglerne, kræver dog ikke varsling.

Aflyses afspadsering i 4-døgnperioden, nedskrives afspadseringskontoen, som afspadsering havde fundet sted. Den pålagte tjeneste honoreres som overarbejde eller opkald (§ 23, stk. 2).

Afspadsering skal være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret. Der kan dog indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt, eller at udbetaling finder sted på et tidligere tidspunkt.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Hvis afspadsering ikke har fundet sted inden det fastsatte tidspunkt, forfalder ydelsen til betaling, jf. § 8.

Der gælder særlige regler om afspadsering i forbindelse med aften- og nat tjeneste, jf. § 9, stk. 2.
 - 2) Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste – hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 timer eller mere – undgås. Hvor dette ikke er muligt, f.eks. på grund af andet personales sygdom, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse og lignende betales der for delt tjeneste pr. dag 32,16 kr. (31. marts 2000 niveau).
 - 3) Sker der inddragelse af en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, afvikles tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Det mistede fridøgn erstattes af en anden frihedsperiode inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

For fridøgnperioder, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 289,65 kr. (31. marts 2000-niveau).

Bestemmelserne gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste, dog forudsat at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.
 - 4) Inddrages planlagt søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel en 4 uger, gives der overarbejdshonorering for tjenesten, dog mindst for 6 timer.

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste, forudsat længden af søgnehelligdagsdøgnenes frihedsperioder overholdes.
 - 5) Inddragelse af frihedsperioder på 24 timer eller mere for en fuldtidsansat, som ikke er omfattet af §§ 21 eller 22 i den amtslige arbejdstidsaftale, med et

kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndt halve time og honoreres som overarbejde, dog mindst for 6 timer. Det gælder dog ikke for overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

- 6) Opkald til tjeneste i frihedsperioder, der hverken er omfattet af §§ 21, 22 eller 23, stk. 1 i den amtslige arbejdstidsaftale, honoreres som overarbejde, dog mindst for 3 timer.

For flere tjenester inden for 3 timer, honoreres kun for 3 timer.

For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

Bemærkning:

Ovenstående regler vil fx finde anvendelse for ansatte, der overføres fra ansættelse på en amtsgård eller amtskommunale daginstitution til ansættelse på et rådhus, en kommunal folkeskole eller daginstitution.

§ 5. Bortfald af særvilkår inden 1. april 2008

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4, kan vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af den kommunale Overenskomst for husassistenter ansat ved alderdoms-, syge-, pleje- og rekreative hjem, jf. dog § 5 i protokollat nr. 1 til arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv..

Bemærkning:

Kommunen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden 1. april 2008

Stk. 1

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en kommune, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuldt ud omfattet af den kommunale Overenskomst for husassistenter ansat ved alderdoms-, syge-, pleje- og rekreative hjem jf. dog § 6 i protokollat nr. 1 til arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv..

Bemærkning:

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

Stk. 2

Kommunen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 3 og 4 gælder indtil 1. april 2008.

Bemærkning:

Ved indplacering i det kommunale lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

Kapitel 3. Særvilkår fra 1. april 2008

§ 7. Bortfald af særvilkår fra 1. april 2008

Særvilkårene i denne aftale for ikke-tjenestemænd bortfalder med virkning fra 1. april 2008. De ansatte er herefter fuldt ud omfattet af den kommunale Overenskomst for husassistenter ansat ved alderdoms-, syge-, pleje- og rekreativshjem.

Bemærkning

De ansatte er omfattet af Aftale om løngaranti. Kommunen orienterer de ansatte om de ændringer i deres ansættelsesvilkår, der sker pr. 1. april 2008. Eventuelle væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene skal varsles over for den ansatte med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel efter de almindelige ansættelsesretlige regler herom.

Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør

§ 8. Ikrafttræden og ophør

Aftalen har virkning fra 1. januar 2006 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2008, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse.

København, den 14. december 2006

For KL

 Niels Akildamou

For FOA – Fag og Arbejde

 Anis Bjørnsdahl

Protokollat nr. 3 Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget på dagområdet

Kapitel 1. Månedslønnede

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer.

Bemærkning:

Jf. § 6, stk. 2 i aftalen nævnt i § 20, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer incl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

Stk. 2

Den normale daglige arbejdstid og arbejdstidens placering fastsættes efter forudgående drøftelse mellem vedkommende kommune og forbundets lokale afdeling.

Bemærkning:

Den lokale afdeling og kommunen kan aftale en ramme, således at kommunen ikke skal kontakte afdelingen i de tilfælde, hvor ansættelse eller en ændring af arbejdstidens længde eller placering falder inden for en sådan ramme.

Selv om arbejdstidens placering ændres efter medarbejderens eget ønske, påhviler det kommunen at drøfte ændringen af den ansattes arbejdstid med den lokale afdeling.

Stk. 3

Der udarbejdes tjenestelister, som omfatter samtlige husassistenter (bortset fra afløsningspersonale efter overenskomstens § 2, stk. 2) med skiftende arbejdstid. Tjenestelisterne, der omfatter en periode på mindst 4 uger, angiver for den enkelte husassistent tjenestens beliggenhed og fridagens placering. For husassistenter, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre husassistenteres sygefravær m.v., skal tjenestelisterne alene angive fridagens placering.

Der kan om fornødent foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning til de berørte husassistenter.

Bemærkning:

Tjenestelisterne udarbejdes

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen for de førstkomende mindst 4 uger,
- eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.

Det forudsættes, at det ved udarbejdelse af tjenestelister tilstræbes, at der sker en ligelig fordeling af fridagene – herunder af eventuelle sammenhængende lørdag-/søndagsfridage – blandt de ansatte.

Stk. 4

Hvis der for husassistenter, der ikke er ansat som afløsningspersonale efter overenskomstens § 2, stk. 2, må ændres i arbejdstidens beliggenhed i forhold til den i

tjenestelisten fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse på de omlagte timer på 29,36 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time. Ved omlagte timer forstås timer, hvor husassistenter efter tjenestelisten ikke skulle være i arbejde, men som efter ændringen bliver arbejdstimer.

Stk. 5

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

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

Bemærkning:

Jf. § 4 i aftalen nævnt i § 20, nr. 12 (tilrettælgelse af arbejdstid) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 6

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

Stk. 7

For en husassistent, som er omfattet af stk. 6, og som får fri fra kl. 12.00, indgår tidsrummet fra kl. 12.00 til pågældendes normale arbejdstids ophør i arbejdstidsopgørelsen.

For en husassistent, som er omfattet af stk. 6, men som ikke får fri fra kl. 12.00, indgår arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 i arbejdstidsopgørelsen, og der udbetales for sådanne arbejdstimer endvidere overarbejdstillæg efter § 2.

Stk. 8

Juleaftensdag og Grundlovsdag fra kl. 12.00 betragtes som søgnehelldage.

§ 2. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde forstås:

- 1) Arbejde udover 8 timer pr. hverdag, når der er tilrettelagt en 5 dages arbejdsuge.
- 2) Arbejde udover 7½ time pr. hverdag, når der er tilrettelagt en 6 dages arbejdsuge.
- 3) Arbejde på søn- og helligdage, som ikke er omfattet af en tjenesteliste, jf. § 1, stk. 3. Arbejde der på søn- og helligdage udføres af afløsere, jf. overenskomstens § 2, stk. 2 anses dog kun som overarbejde, hvis arbejdet tillige er omfattet af bestemmelsen i nr. 4.
- 4) Arbejde ud over 37 timer pr. uge, medmindre arbejdstimer ud over 37 timer er begrundet i en arbejdstilrettælgelse, som indebærer, at nogle, men ikke alle lørdage og/eller søndage er fridage, og som indebærer, at den gennemsnitlige arbejdsuge er på 37 timer.

Stk. 2

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 3

For overarbejde betales timeløn, beregnet som 1/1924 af de i overenskomstens §§ 4 - 6 nævnte løndele, samt et overarbejdstillæg efter følgende bestemmelser:

- 1) Hverdage (bortset fra lørdage, som efter tjenestelisten er fridage): De første 3 timer 50% og derefter 100%.
- 2) Lørdage, der efter tjenestelisten er fridage: De første 3 timer 50% og derefter 100%. For timer efter kl. 12.00 dog altid 100%.
- 3) Søn- og helligdage: Samtlige timer 100%.

Stk. 4

Merarbejde betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af de i overenskomstens §§ 4 - 6 nævnte løndele.

Stk. 5

Over/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 6

Når en husassistent tilsiges til at udføre overarbejde eller merarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde eller merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 50,00 kr. (31/3-2000-niveau) pr. gang.

§ 3. Arbejde i forskudt tid, holddrift

Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn gælder.

Bemærkning:

Aftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.89 og 04.90.

Husassistenter er ikke omfattet af reglerne om rådighedsvagt i hjemmet.

For tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12.00, der er fastlagt efter tjenesteliste, ydes der forskudttids- og weekendtillæg.

Vedrørende holddriftsarbejde bemærkes følgende:

Arbejde, der påbegyndes kl. 14 eller senere, og som strækker sig udover kl. 17.00, giver ret til opsparring af 3 timers betalt frihed for hver 37 timers arbejde på 2. og/eller 3. skift, hvorved forstås arbejde, der udføres efter en forud lagt plan af hold, der afløser hinanden. I stedet for 3 timers betalt frihed kan arbejdet – når arbejdskraftsituationen tilsiger det – afregnes ved ydelse af et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. timers arbejde på 2. og/eller 3. skift.

3-holddrift dækker døgnets 24 timer. Aftentjeneste betragtes som 2. skift efter dagtjeneste, hvilket vil medføre, at tidsrummet skal udgøre 16 timer (2 x 8 timer). Holdene afløser normalt hinanden, men der kan være overlappning eller

slip imellem dagholdet og aftenholdet. For aftentjeneste kan tidsrummet til- sammen med dagtjeneste ikke være mindre end 14 timer regnet fra starttids- punktet til sluttidspunktet. Alle 14-16 timer skal ikke nødvendigvis være egent- lige arbejdstimer.

§ 4. Deltagelse i feriekoloniophold

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

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21

§ 5. Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1

Der sker intet fradrag i lønnen for søgnehelligdage, hvor der ikke arbejdes.

Stk. 2

Husassistenter, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i for- skudtidsperioden (17.00-06.00), får på arbejdsfri søgnehelligdage og på erstatningsfri- dage for arbejde på søgnehelligdage, løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. Kommunernes Landsforenings cirkulære- skrivelse af juni 1977.

Kapitel 2. Timelønnede

§ 6. Mindstebetaling

Stk. 1

Når en afløser efter § 2, stk. 2 tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den på- gældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis en så- dan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

Bemærkning:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om ar- bejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fravæ- rende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendegi- ves over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk ud- førte 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

§ 7. Søgnehelligdage

Stk. 1

Husassistenter, som har været beskæftiget ved kommunen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Stk. 2

Er bestemmelsen om forudgående beskæftigelse forud for en søgnehelligdag eller en institutionslukningsperiode op til søgnehelligdagen, jf. stk. 1, ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

Bemærkning:

Ferie, sygdom, barns 1. sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom barselsorlovsperioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen.

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

Stk. 1

En husassistent, hvis arbejdstid normalt helt eller delvis er placeret i tidsrummet kl. 12.00-24.00, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12.00 den 1. maj, 24. december (indtil 31. marts 2006) og den 31. december, jf. dog stk. 3.

Stk. 2

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

En husassistent, som er omfattet af stk. 1, men som ikke får fri fra kl. 12.00, får for arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 de nævnte dage foruden sin timeløn overarbejdstillæg efter § 2.

Stk. 3

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

Stk. 4

Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

[O.05] Med virkning fra 1. april 2006 betragtes juleaftensdag som søgnehelligdag
[O.05]

§ 9. Arbejdstid mv.

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i dette protokollat:

§ 1, stk. 1 Arbejdstidsnorm

§ 1, stk. 2 Arbejdstidens længde og placering

§ 1, stk. 3 Tjenestelister for så vidt angår ansatte efter overenskomstens § 2, stk. 2, nr. 1

§ 1, stk. 5 Spisepause

- § 2 Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 3 Arbejde i forskudt tid, holddrift
- § 4 Deltagelse i feriekoloniophold

Kapitel 3. Ungarbejdere

§ 10. Arbejdstid mv. for månedslønnede

Stk. 1.

Ungarbejdere på månedsløn er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i dette protokollat:

- § 1 Arbejdstid
- § 2 Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 3 Arbejde i forskudt tid, holddrift
- § 4 Deltagelse i feriekoloniophold
- § 5 Søgnehelligdagsbetaling

§ 11. Arbejdstid mv. for timelønnede

Stk. 1

Ungarbejdere på timeløn er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i dette protokollat:

- § 1, stk. 1 Arbejdstidsnorm
- § 1, stk. 2 Arbejdstidens længde og placering
- § 1, stk. 3 Tjenestelister for så vidt angår ansatte efter § 2, stk. 2, nr. 1
- § 1, stk. 5 Spisepause
- § 2 Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 3 Arbejde i forskudt tid, holddrift
- § 4 Deltagelse i feriekoloniophold
- § 6 Mindstebetaling
- § 7 Søgnehelligdage
- § 8 Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december

§ 12. Ikrafttræden af protokollatet

Protokollatet gælder fra den 1. januar 2007.

København, den 17. december 2006

For

KL

For  Mads Seitz Nanna Akeildanov

FOA – Fag og Arbejde

Ansvarsholder: -

Bilag 1. Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

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

Funktionsløn.

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

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

Kvalifikationsløn

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejde samt på grundlag af gennemførte relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.

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 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