

OVERENSKOMST MELLEML

FOA – Fag Og Arbejde

og

PBH A/S

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som hjemmeserviceassistenter, samt personer, der udfører tilsvarende arbejdsopgaver, der ikke er tilskudsberettiget for en momsregistreret virksomhed.

Overenskomsten omfatter endvidere visiterede driftsopgaver inden for pleje og omsorg.

§ 2. ANSÆTTELSESFORHOLD

Ansættelsen finder sted på timeløn.

Der udstedes ansættelsesbrev i henhold til lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 3. LØN OG LØNUDBETALING

Gruppe A - Ufaglærte:

1. oktober 2007	kr. 111,40
1. marts 2008	kr. 115,30
1. marts 2009	kr. 118,76

Gruppe B - Faglærte hjemmehjælpere:

1. oktober 2007	kr. 114,36
1. marts 2008	kr. 118,36
1. marts 2009	kr. 121,91

Gruppe C - SOSU-hjælpere og sygehjælpere:

1. oktober 2007	kr. 117,25
1. marts 2008	kr. 121,35
1. marts 2009	kr. 124,99

Gruppe D – SOSU-assistenter:

1. oktober 2007	kr. 122,39
1. marts 2008	kr. 126,67
1. marts 2009	kr. 130,47

Medarbejdere ydes efter to års beskæftigelse et tillæg på kr. 3,78 pr. time. Tillægget forhøjes 1. marts 2008 til kr. 4,53 pr. time og 1. marts 2009 til kr. 5,28 pr. time.

Medarbejdere ydes efter seks års beskæftigelse et tillæg på kr. 7,52 pr. time. Tillægget forhøjes 1. marts 2008 til kr. 8,27 pr. time og 1. marts 2009 til kr. 9,02 pr. time.

Der ydes et tillæg på kr. 8,00 pr. time for hovedrengøring. Tillægget ydes dog ikke ved hovedregøring i henhold til fritvalgsordningen.

Der kan derudover ydes personlige tillæg efter aftale mellem firmaet og den ansatte.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 4. PENSION

Der oprettes en pensionsordning for medarbejdere, som har mindst 12 måneders beskæftigelse i en virksomhed, er fyldt 25 år og er beskæftiget i gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor de overfor nævnte betingelser er opfyldt i hele måneden.

Det samlede bidrag (arbejdsgiverbetalt) til pensionsordningen udgør 12 %. Bidraget forhøjes fra 1. marts 2008 til 12,3 % og fra 1. marts 2009 til 13,2 %

1/3 af bidraget betragtes som lønmodtagernes andel.

Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal mindst halvdelen af bidraget anvendes til løbende alders- og invalidepension.

Pensionsordningen etableres i Pen-Sam Liv Forsikringsaktieselskab enten som en selvstændig ordning eller i tilknytning til en eksisterende pensionsordning.

Virksomheden indbetaler pensionsbidraget sammen med de nødvendige indberetninger om den pågældende medarbejder til Pen-Sam, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

§ 5. ARBEJDSTID

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden tilrettelægges som en 5 dages arbejdsuge. Der er mulighed for deltidsansættelse.

Frivilligt ekstraarbejde, herunder honorering herfor, aftales lokalt.

Mellem virksomheden og den ansatte kan der aftales frivilligt ekstra arbejde ud over gennemsnitligt 37 timer pr. uge. Den lokale tillidsrepræsentant skal orienteres herom. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant orienteres FOA - Fag Og Arbejde centralt.

Den daglige arbejdstid planlægges i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne, og kan ikke overstige 10 timer dagligt.

De ansatte har ret til en ½ times uforstyrret spisepause ved dagligt arbejde på mere end 4 timer.

§ 6. ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER

For arbejde mellem kl. 18.00 og kl. 07.00 ydes et forskudttidstillæg på kr. 32,14 pr. time.

Beløbet reguleres pr. 1. marts 2008 til kr. 33,10 pr. time, og pr. 1. marts 2009 til kr. 34,09 pr. time.

Tillægget ydes pr. påbegyndt ½ time.

For arbejde på lørdage efter kl. 12.00 ydes et tillæg til timelønnen på kr. 25,96 kr.

Beløbet reguleres pr. 1. marts 2008 til kr. 26,73 pr. time, og pr. 1. marts 2009 til kr. 27,54 pr. time.

For arbejde på søndage ydes et tillæg til grundlønnen på 50% af timelønnen pr. time.

§ 7. BEFORDRINGSODTGØRELSE

Der ydes befordringsgodtgørelse efter de til enhver tid gældende statslige satser, når det i forbindelse med varetagelse af stillingens opgaver kræves, at medarbejderen benytter eget transportmiddel.

Det betyder, at der for kørsel i privat bil eller på egen motorcykel udbetales godtgørelse pr. km efter lav sats. Hvis der med en stilling er forbundet regelmæssig kørsel af større omfang og/eller speciel art i privat bil eller på privat motorcykel, kan der udbetales godtgørelse pr. km efter høj sats (indtil 20.000 km i et kalenderår).

§ 8. OVERARBEJDE/MERARBEJDE

Ved overarbejde forstås arbejde ud over den daglige arbejdstid på 10 timer eller ud over 37 timer pr. uge.

Overarbejde opgøres pr. påbegyndte ½ time.

Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

For overarbejde ydes et tillæg til timelønnen på 50% af timelønnen for de første 3 timer, for følgende timer ydes et tillæg på 100% af timelønnen.

For overarbejde på søgnehelligdage ydes et tillæg på 100% af timelønnen.

§ 9. SØGNEHELLIGDAGE

Ved søgnehelligdage forstås følgende dage under forudsætning af, at den pågældende dag i det enkelte år ikke falder på en søndag:

Nytårsdag den 1. januar

Skærtorsdag

2. påskedag

Kristi Himmelfartsdag

Langfredag

Store bededag

2. pinsedag

Grundlovsdag den 5. juni (fra kl. 12.00)

Juleaftensdag d. 24. december

Juledag den 25. december

2. juledag den 26. december

Ansatte der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, oppebærer på søgnehelligdagen tilsvarende løn som skulle den ansatte have været på arbejdet.

§ 10. FRAVÆR SOM FØLGE AF SYGDOM, BARSEL OG ADOPTION

Stk 1. Sygdom

Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i seks måneder, oppebærer under sygdom og arbejdsudygtighed som følge af ulykkestilfælde i tjenesten, sædvanlig løn i indtil fire uger, under forudsætning af, at pågældende er dagpengeberettiget.

Stk. 2 Barsel (graviditet, adoption og orlov)

a. Der henvises til gældende lovgivning.

b. Virksomheden betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov). En medarbejder, der føder på et senere tidspunkt end forventet af lægen/jordemoderen, har således alene ret til løn under graviditetsorlov i op til 4 uger.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

c. Virksomheden yder, med virkning fra den 1. oktober 2007, i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov betaling under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. oktober 2007 eller senere.

d. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Med virkning fra orlov, der påbegyndes 1. oktober 2007 eller senere, gælder følgende:

Orlovsperioder:

Graviditetsorlov

Barselorlov

Fædreorlov

Forældreorlov fra uge 15 - uge 23

Lønforpligtelse:

4 uger med sædvanlig løn

14 uger med sædvanlig løn

2 uger med sædvanlig løn

9 uger med sædvanlig løn. Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger

ydes til enten faderen eller moderen.

§ 11. FERIE

Medarbejdere har ret til ferie og feriegodtgørelse i henhold til ferieloven.

Som kompensation for at overenkomsten ikke indeholder bestemmelser om feriefridage, har parterne aftalt, at der tillægges den enkelte medarbejders løn 2,0%, der beregnes af medarbejderens bruttoløn excl. Arbejdsgiverens pensionsbidrag. Procenten reguleres pr. 1. januar 2008 til 2,5 %.

Beløbet udbetales månedsvis, når medarbejderen har været uafbrudt ansat i 6 måneder i virksomheden.

§ 12. OPSIGELSESVARSLER

Følgende opsigelsesvarsler er gældende:

Efter uafbrudt beskæftigelse i	Fra arbejdsgiverens side	Fra medarbejderens side
indtil seks måneder	7 dage	3 dage
mere end seks måneder	28 dage	7 dage

Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage (kalenderdage).

Hvis en medarbejder, der har krav på et opsigelsesvarsel, afskediges uden varsel, eller hvis medarbejderen forlader arbejdspladsen uden at give mindst det varsel som den pågældende har pligt til, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb svarende til lønnen for det antal arbejdstimer, overtrædelsen andrager.

§ 13. AFSKEDIGELSER

Det påhviler arbejdsgiverne skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse af en medarbejder, der har været beskæftiget i mindst 12 måneder, til den pågældende og FOA – Fag og Arbejde, Staunings Plads 1-3, 1790 København V.

§ 14. HOVEDAFTALE

Hovedaftalen mellem DA og LO er gældende.

§ 15. IKRAFTTRÆDEN, OPSIGELSESFRIST OG UDLØBSTID

Overenskomsten har virkning fra d. 1. december 2007

For alle ændringer gælder, at de har virkning for den lønperiode hvori den anførte ændringsdato falder.

Overenskomsten kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til d. 1. januar, dog tidligst til d. 1. januar 2010. Overenskomsten anses som opsagt til denne dato, jf. vedhæftede protokollat.

København, den

For PBH A/S:

København, den

For FOA – Fag Og Arbejde:

Dennis Andersen

PROTOKOLLAT

OM OVERGANG TIL ANSÆTTELSE PÅ FAST MÅNEDSLØN

Foranstående overenskomst er en fornyelse af parternes overenskomst fra 1. september 2000. Denne overenskomst angik alene arbejde indenfor rammerne af lov nr. 463 af 12. juni 1996 om statstilskud til hjemmeservice mv., samt tilsvarende ikke tilskudsberettigede opgaver for momsregistrerede virksomheder.

Ved denne fornyelse har det været et ønske for PBH A/S at udvide dækningsområdet til også at omfatte visiterede driftsopgaver indenfor pleje og omsorg, de såkaldte driftsmæssige serviceopgaver indenfor pleje og omsorg for danske kommuner og regioner. Det har tillige været et ønske at opretholde en overenskomst baseret på timeløn.

FOA har tilkendegivet det principielle synspunkt, at PBH A/S som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver burde være forpligtet af og følge områdets overenskomst, indgået mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Samtidig har FOA dog været indstillet på at indgå på en ordning, som ud fra en samlet vurdering tilnærmer lønmodtagernes vilkår til områdets overenskomst, alt under forudsætning af, at målet for tilnærmelsen er overgang til fast månedsløn.

Parterne er derfor enige om, at der senest 1. oktober 2009 optages forhandlinger om at ændre foranstående overenskomst således, at lønmodtagerne oppebærer fast månedsløn.

Er disse forhandlinger ikke tilendebragt og parterne nået til enighed inden 31. december 2009, skal foranstående overenskomst anses som opsagt og bortfaldet, og PBH A/S er forpligtet af overenskomsten mellem FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

København, den

For PBH A/S:

København, den

For FOA – Fag Og Arbejde:



For Dansk Erhverv Arbejdsgiver: