

Overenskomst for husassistenter

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 2009	7
§ 5. Funktionsløn	7
§ 6. Kvalifikationsløn gældende fra 1. april 2008 til 31. marts 2009	7
§ 6A. Kvalifikationsløn gældende fra 1. april 2009	9
§ 6B. Indplacering på § 6A pr. 1. april 2009	9
§ 7. Resultatløn	10
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin	11
§ 9. Funktionærlov	12
§ 10. Pension	12
§ 11. ATP	13
§ 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet	14
§ 12B. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet	14
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag	14
§ 14. Tjenestefrihed	14
§ 15. A-kassemedlemskab	15
§ 16. Opsigelse	15
§ 17. Tjenestedragt	16
§ 18. Kost og ophold	16
§ 19. Rationaliseringer og arbejdsomlægninger	17
§ 20. Faglig strid	17
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	17
§ 21A. Supplerende ansættelsesvilkår	18
Kapitel 3. Timelønnede	18
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling	18
§ 23. Pension	19
§ 24A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet	20
§ 24B. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet	20
§ 25. Tjenestedragt	20
§ 26. Barns 1. og 2. sygedag	20
§ 27. Opsigelse	20
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	21
Kapitel 4. Ungarbejdere	22
§ 29. Personafgrænsning	22
§ 30. Løn/lønberegning	22
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår	22
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	23
§ 32. Ikrafttræden og opsigelse	23

Protokollat nr. 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	24
Protokollat nr. 2 - Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet	25
.....	25
Kapitel 1. Månedslønnede.....	25
§ 1. Arbejdstid.....	25
§ 2. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	26
§ 3. Arbejde i forskudt tid, holddrift.....	27
§ 4. Deltagelse i feriekoloniophold.....	28
§ 5. Søgnehelligdagsbetaling.....	28
Kapitel 2. Timelønnede.....	28
§ 6. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet.....	28
Kapitel 3. Ungarbejdere.....	28
§ 7. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet.....	28
Protokollat nr. 3 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011	30
.....	30
Kapitel 1. Personafgrænsning.....	30
§ 1. Hvem er omfattet.....	30
§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder.....	30
Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....	30
§ 3. Løn- og pensionsvilkår.....	30
§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....	31
§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb.....	33
§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingskift inden overenskomstperiodens udløb.....	34
Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb.....	34
§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb	34
§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb.....	35
§ 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring.....	35
§ 10. Ikrafttræden og ophør.....	35
Protokollat nr. 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....	37
Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn...39	39

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som husassistenter og medhjælpere i køkkener ved kommunale alderdoms-, syge-, pleje- og rekreative hjem, og husassistenter med køkkenfunktioner ansat i de kommunale og selvejende dag- og døgninstitutioner samt husassistenter, der varetager køkkenfunktioner på det administrative område, herunder kantiner, og som er ansat i kommuner

1. i KL's forhandlingsområde, bortset fra ansatte i kommuner i det tidligere FKKA-område, herunder Københavns og Frederiksberg Kommuner,
2. **[O.08]** i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. **[O.08]**

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikelskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

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 fx jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mm.

Information og materiale kan findes på www.barweb.dk.

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

[O.08] Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30. **[O.08]**

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Husassistenter som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
 2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- aflønes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2008 til og med 1. december 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 16. februar 2009.

Ved fremtidig varig ansættelse af husassistenter 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. derved, at man, før man ansætter nye husassistenter, tilbyder de deltidsansatte en øget beskæftigelse. Der henvises i øvrigt til § 21, nr. 14.

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 2008 til og med 30. november 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 15. februar 2009.

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 § 6A og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Husassistenter er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet.
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Aftalen om lokal løndannelse for hus/ren-området indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

[O.08] Der afsættes 1,25% af lønsummen ekskl. lønafhængige særydelser til lokal løndannelse.

I overenskomstperioden anvendes lønsummen til centralt aftalte tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg i perioden 1. april 2010 - 31. marts 2011.

Til nyansatte ydes et årligt rekrutteringstillæg på 3.600 kr. (31/3 2000-niveau) frem til to års ansættelse ved kommunen.

Til ansatte med mindst to års ansættelse ved kommunen ydes et årligt tillæg for effektiv rengøring/service på 2.500 kr. (31/3 2000-niveau)**[O.08]**

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 gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

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

[O.08] Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin 1. april 2008	Løntrin 1. april 2009
Husassistenter	12	13
Husassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent	14	15[O.08]

§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2009

[O.08] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2009 sker for alle med fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn og nye kvalifikationstrin sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.08]

§ 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 varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

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

For husassistenter, der opfylder betingelserne for at være omfattet af en pensionsordning efter § 10, 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. § 21, nr. 18 (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 gældende fra 1. april 2008 til 31. marts 2009

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 løntrin 14, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 14.

Husassistenter, som efter 5 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 17, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 17.

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 løntrin 17, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 17.

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 løntrin 20, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 20.

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:

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.

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. § 10, 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.

[O.08] Bestemmelsen erstattes med virkning fra 1. april 2009 med en ny § 6A med følgende ordlyd: **[O.08]**

§ 6A. Kvalifikationsløn gældende fra 1. april 2009

Stk. 1

[O.08] Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Efter 2 års ansættelse ved kommunen som husassistent ydes kvalifikationsløn med 3 løntrin oven i grundlønnen (trin 16).

Efter 5 års ansættelse ved kommunen som husassistent ydes kvalifikationsløn med 6 løntrin oven i grundlønnen (trin 19).

Stk. 3

Efter 2 års ansættelse ved kommunen som husassistent, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 4 løntrin oven i grundlønnen (trin 19).

Efter 5 års ansættelse ved kommunen som husassistent, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 7 løntrin oven i grundlønnen (trin 22).

Stk. 4

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

Bemærkning:

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.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se bilag 1. [O.08]

§ 6B. Indplacering på § 6A pr. 1. april 2009

Stk. 1 Nyansatte pr. 1. april 2009

[O.08] Husassistenter og husassistenter der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som ansættes den 1. april 2009 eller senere, indplaceres rent på overenskomstens bestemmelser.

Bemærkning:

Ansættelse ved kommunen medregnes i optjeningen til § 6A Kvalifikationsløn.

Stk. 2 Ansatte med 0-2 års ansættelse pr. 1. april 2009

Husassistenter og husassistenter der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som er ansat før den 1. april 2009 og som pr. 1. april 2009 har under 2 års ansættelse ved kommunen, forbliver på grundlønstrin. Lokale trin/tillæg bevares.

Når den ansatte opnår 2 års ansættelse ved kommunen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse), bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved kommunen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

Stk. 3 Ansatte med 2-5 års ansættelse pr. 1. april 2009

Husassistenter og husassistenter der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som pr. 1. april 2009 har 2 års ansættelse ved kommunen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse) bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved kommunen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

Stk. 4 Ansatte med mindst 5 års ansættelse pr. 1. april 2009

Husassistenter og husassistenter der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som pr. 1. april 2009 har 5 års ansættelse ved kommunen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin, bevares.

Stk. 5 Lokalløn den 1. april 2009 og derefter

Lokallønstrin/tillæg aftalt til ikrafttrædelse den 1. april 2009 og derefter, ydes ud over de løndele, der kan indgå i omdefineringen, jf. stk. 2 – 4.

Stk. 6 Forhåndsaftaler

Lokale aftaler/forhåndsftaler, aftalt på grundlag af garantilønsmodellen, jf. § 6, bortfalder pr. 31. marts 2009. Eventuelle elementer i lokale aftaler/forhåndsftaler, der ikke kan indgå i garantilønnen, videreføres dog uændret, medmindre andet aftales lokalt.

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til den særlige lønpolitiske drøftelse i § 5 i Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet.

Stk. 7 Overgangstrin

Overgangstrin, jf. § 8, stk. 2, kan ikke indgå i de løndele, der omdefineres, jf. princippet i § 8, stk. 3. **[O.08]**

§ 7. Resultatløn

[O.08] Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning. **[O.08]**

§ 8. 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

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

Stk. 4

For husassistenter, som er ansat den 31. marts 2006 og som pr. 1. april 2006 overgår til at følge de nye arbejdstidsregler i § 12A, 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-opsparringen 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 interesselvister vedrørende lokal løndannelse.

Stk. 8

Tillæg efter stk. 5 og 6 er personlige ordninger, der er gældende, så længe den ansatte er ansat i samme stilling.

§ 9. Funktionærlov

For husassistenter gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16 Opsigelse og § 21 Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er til-
lagt 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.

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen for

Husassistenter, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009:
12,55%) **[O.08]** af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede
pensionsbidrag.

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

Karensperioden bortfalder for husassistenter, som forud for ansættelsen ved kom-
munen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommu-
nale, amtslige og regionale område.

Bemærkning:

For optjening af karensperioden se § 21, nr. 10 (opsamlingsordningen med til-
hørende fortolkningsbidrag).

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan
indgå i beregningen af karensperioden.

Stk. 2

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra
staten, kommuner, amter, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksom-
heder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det of-
fentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, § 6, stk. 5 og § 6A, stk. 4.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til: PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedsvist bagud samtidig med løn-udbetalingen.

Stk. 6

[O.08] For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år. **[O.08]**

§ 11. ATP

1. For husassistenter under 67 år gælder følgende ATP-satser:

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.

2. **[O.08]** Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr. [O.08]

§ 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet

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

For ansatte beskæftiget på døgnområdet gælder § 12B ikke.

Bemærkning:

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

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 § 8, stk. 4-8.

§ 12B. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet

For ansatte beskæftiget på dagområdet gælder protokollat nr. 2 til overenskomsten.

Bemærkning:

Ved dagområdet forstås institutioner og arbejdspladser, hvor der arbejdes i dagtimerne, fx. skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.

§ 13. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, [O.08] (med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag) [O.08], 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.

§ 14. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 15. A-kassemedlemskab

Der antages fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 16. 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

Mail: forha001@foa.dk

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 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

[O.08] Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 udpeges af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2. [O.08]

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.

§ 17. 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.

§ 18. 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 § 24, stk. 2.

§ 19. Rationaliseringer og arbejdsomlægninger

Hvis der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, der berører de ansatte, tilsiger organisationen støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger mv., 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 organisationens lokale afdeling.

§ 20. 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.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

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

1. **[O.08]**Ansættelsesbreve (04.11)**[O.08]**
2. **[O.08]**Lønninger**[O.08]**
4. **[O.08]**Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)**[O.08]**
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. **[O.08]**Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)**[O.08]**
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. Åremålsansættelse (04.50)
9. **[O.08]**Supplerende pension (04.72)**[O.08]**
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. **[O.08]**Gruppeliv (04.74)**[O.08]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.08]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.08]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
20. **[O.08]**Ferie (05.12) – se § 21A for supplerende bestemmelser**[O.08]**
21. **[O.08]**Barsel mv. (05.13)**[O.08]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.08]**Seniorpolitik (05.21)**[O.08]**
24. **[O.08]**Oplærings- og integrationsstillinger (05.25)**[O.08]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)

26. **[O.08]**Kompetenceudvikling (05.31) – se § 21A for supplerende bestemmelser**[O.08]**
27. Socialt kapitel (05.41) – se § 21A for supplerende bestemmelser
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstvistaftalen (05.61)
30. **[O.08]**Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)**[O.08]**
31. **[O.08]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.08]**
32. **[O.08]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86)**[O.08]**
33. **[O.08]**Sammenhængende personalepolitisk drøftelse**[O.08]**
34. **[O.08]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35)**[O.08]**
35. Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39).

Bemærkning:

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

§ 21A. Supplerende ansættelsesvilkår

1. **[O.08]**Ferie (05.12)

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 1,9% (med virkning fra udbetalingen pr. 1. april 2010 samlet 2,35%)**[O.08]**

2. **[O.08]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.08]**

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.

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.

3. Socialt kapitel (05.41)

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvi 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 egetbidrag”.

§ 23. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam 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 12,5% **[O.08]**(pr. 1. april 2009: 12,55%)**[O.08]** 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.

Karensperioden bortfalder for husassistenter, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale, amtslige og regionale område.

Bemærkning:

For optjening af karensperioden, jf. § 21, nr. 10, jf. § 28, stk. 1 (opsamlingsordningen med tilhørende fortløkningsbidrag).

Stk. 2

Husassistenter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal, amtslig og regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til: PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedsvi bagud samtidig med løn-udbetalingen.

Stk. 4

[O.08]For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år. **[O.08]**

§ 24A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet

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

Bemærkning:

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

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

§ 24B. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet

For ansatte beskæftiget på dagområdet gælder protokollat nr. 2 til overenskomsten.

Bemærkning:

Ved dagområdet forstås institutioner og arbejdspladser, hvor der arbejdes i dagtimerne, fx skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.

§ 25. Tjenestedragt

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

§ 26. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 13, stk. 1 og 3.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke har ret til indtægt fra arbejdsgiveren under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 27. 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:

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

§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Husassistenter er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 11	ATP
§ 14	Tjenestefrihed
§ 15	A-kassemedlemskab
§ 18	Kost og ophold
§ 19	Rationaliseringer og arbejdsomlægninger
§ 20	Faglig strid
§ 21	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 1-2, 4, 9, 10, 12, 13, 15, 18, 20 og 25-30 og 34.

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

§ 29. 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.

§ 30. 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 løntrin 12 incl. eventuelt områdetillæg.

Ansatte, der er fyldt 17 år aflønnes med 74,0% af løntrin 12 incl. eventuelt områdetillæg.

Bemærkning:

Ved fastsættelsen af procentsatserne er indregnet lønfradrag efter § 5, stk. 1 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte. Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.30.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

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

§ 7	Resultatløn
§ 9	Funktionærlov
§ 11	ATP
§ 12 A	Arbejdstid på døgnområdet
§ 12B	Arbejdstid på dagområdet
§ 13	Barns 1. og 2. sygedag
§ 14	Tjenestefrihed
§ 15	A-kasemedlemskab
§ 16	Opsigelse
§ 17	Tjenestedragt
§ 18	Kost og logi
§ 20	Faglig strid
§ 21	Øvrige ansættelsesvilkår: (månedslønnede) nr. 1, 2, 4, 7, 12-14, 15, 16, 20, 21 og 25-35.

Stk. 2

Timelønnede ansatte er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 7	Resultatløn
§ 21	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): nr. 2, 4, 12, 13, 15, 20, 30 og 34
§ 24A	Arbejdstid på døgnområdet
§ 24B	Arbejdstid på dagområdet
§ 25	Tjenestedragt
§ 26	Barns 1. og 2. sygedag
§ 27	Opsigelse
§ 28	Øvrige ansættelsesvilkår: (timelønnede): §§ 11, 14, 15, 17, 19, 20

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 32. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

[O.08] Overenskomsten gælder fra 1. april 2008, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. 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.08]

København, den 3. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ann Marie Liebke

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

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 parterets 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 3. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ann Marie Liebke

Protokollat nr. 2 - Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet

Kapitel 1. Månedslønnede

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer.

Bemærkning:

Jf. § 6, stk. 1, 2. pkt. i aftalen nævnt i § 21, 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 mv., 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 over-

holdes, ydes der en godtgørelse på de omlagte timer på 29,36 kr. (31/3 2000-niveau) (med virkning fra den 1. april 2009: 30,68 kr. pr. time (31/3 2000-niveau)). 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) (med virkning fra den 1. april 2009: 21,13 kr. (31/3 2000-niveau)).

Bemærkning:

Jf. § 4 i aftalen nævnt i § 21, 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 sønehelligdage.

§ 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 – 6B 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 – 6B 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 kr. (31/3 2000-niveau) (med virkning fra den 1. april 2009: 52,25 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 forskudtids- 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 tilsammen med dagtjeneste ikke være mindre end 14 timer regnet fra starttids-

punktet til sluttidspunktet. Alle 14-16 timer skal ikke nødvendigvis være egentlige 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 KL og Socialpædagogernes 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 forskudtidsperioden (17.00-06.00), får på arbejdsfri søgnehelligdage og på erstatningsfridage for arbejde på søgnehelligdage, løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. Kommunernes Landsforenings cirkulæreskrivelse af juni 1977.

Kapitel 2. Timelønnede

§ 6. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet

Stk. 1

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

§ 7. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet

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

Stk. 2

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

København, den 3. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Ann Marie Liebke

Protokollat nr. 3 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Protokollatet omfatter ansatte

- som pr. 1. januar 2009, 1. januar 2010 eller 1. januar 2011 overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service, og
- som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for husassistenter m.fl. af 18. marts 2009 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og FOA – Fag og Arbejde (den regionale overenskomst), og
- som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst for husassistenter af 3. oktober 2008 indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde (den kommunale overenskomst).

Bemærkning:

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgår til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen er omfattet af en overenskomst/aftale indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af denne aftale.

Stk. 2

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

§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder

De ansatte er fra overgangstidspunktet omfattet af den kommunale overenskomst for husassistenter, medmindre andet følger af særvilkårene i §§ 3 og 4.

Bemærkning:

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

Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1

Aflønning, indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniordage/-bonus sker efter bestemmelser svarende til den regionale overenskomst vedrørende løn- og arbejdsfor-

hold for husassistenter m.fl. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen, pensionsbidrag og seniordage/-bonus, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Bemærkning:

I relation til adgang til seniordage er de ansatte således ikke omfattet af pkt. 3 i protokollat mellem KL og KTO om udmøntning af trepartsmidlerne til seni-
orpolitiske initiativer samt evt. bestemmelser om supplerende seniordage i
overenskomsten, men af de tilsvarende regler i den regionale overenskomst.

Stk. 2

Der kan aftales lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse, jf. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren området af 3. oktober 2008.

Stk. 3

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppe 5.

Stk. 4

Den ansatte er sikret hidtidig løn og bevarer sin løn inkl. de lønstigninger, der er aftalt i perioden indtil overenskomstperiodens udløb. De enkelte løndelevende er pensionsgivende i samme omfang som hidtil.

Bemærkning:

Løngarantien omfatter ændringer af lønning, som er begrundet i overførslen.

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg. Tidsbegrænsede tillæg mv. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

Stk. 5

Løngarantien, jf. stk. 4 sikrer ikke mod ændringer i lønnen som følge af:

1. Ændring i beskæftigelsesgraden
2. Nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg
3. Ændring af områdetillæg

Ændringer kan i disse tilfælde finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

Stk. 6

Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

§ 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

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

Stk. 2 – Tjenestedragt

Regler der supplerer den kommunale overenskomst:

Ansatte ydes fri tjenestedragt.

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

Regler der erstatter og supplerer § 12A i den kommunale overenskomst:

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

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

For ansatte, der overføres til ansættelse i en kommune, og som skal arbejde på kommunale arbejdspladser, hvor tilsvarende personalegruppe er omfattet af § 12B i den kommunale overenskomst, gælder § 12B med de særregler, der er nævnt i litra a-d:

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

Den ansatte skal være bekendt med fridøgnenes 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 2:

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 (31/3 2000-niveau).

c) Regel der supplerer § 2, stk. 3 i protokollat 2:

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 2:

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 natjtjeneste, 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. (31/3 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. (31/3 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 sønehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 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 sønehelligdagsdøgnenes frihedsperioder overholdes.

- 5) Inddragelse af frihedsperioder på 24 timer eller mere for en fuldtidsansat, som ikke er omfattet af §§ 21 eller 22 i den regionale 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 regionale 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.

§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan indtil 1 måned fra denne aftales underskrift vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 1. januar 2009. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af den kommunale overenskomst for husassistenter, jf. dog § 5 i protokollat 1 til ar-

bejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

Bemærkning:

Bestemmelserne gælder kun ansatte, som overgår 1. januar 2009. Ved overgang pr. en senere dato gælder stk. 2.

Stk. 2

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 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.

Bemærkning til stk. 1 - 2:

Kommunen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1-4. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingskift inden overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling, 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, jf. dog § 6 i protokol 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 overenskomstperiodens udløb.

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 efter overenskomstperiodens udløb

§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb

Stk. 1

Efter overenskomstperiodens udløb indplaceres den ansatte lønmæssigt i den kommunale overenskomst for husassistenter.

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i den kommunale overenskomst er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres.

Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst i det omfang, tillægget udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende.

§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb

Kommunen kan efter overenskomstperiodens udløb med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

§ 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra overenskomstperiodens udløb og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Bemærkning:

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

§ 10. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. januar 2009 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2011, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

§§ 7-10 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelserne kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 6. maj 2010

For KL

Michael Ziegler

Mik D. Jacobsen

For FOA – Fag og Arbejde

Lis Bjørnstad

Protokollat nr. 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsige protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 6. maj 2010

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Steen Parker Sørensen

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 genfyldt arbejde
- Særlige vilkår for arbejdets udførelse
- Oplæringsfunktion
- Administrative opgaver, herunder bl.a. budgetansvar, planlægning, varebestilling
- Specialistfunktion
- Tilsynsopgaver/gruppeledersfunktion
- 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