



Overenskomst 2008-2011 mellem
PenSam og FOA om løn- og arbejdsforhold
for rengøringsassistenter og køkkenmed-
hjælpere m.fl.

Indholdsfortegnelse

Hovedaftalen

§ 1	Samarbejde.....	5
§ 2	Ledelsesret	5
§ 3	Indgåelse af kollektiv overenskomst	5
§ 4	Ophør af overenskomst.....	5
§ 5	Arbejdsstandsning	6
§ 6	Overenskomststridige arbejdsstandsninger	6
§ 7	Fortolkningsstrid	6
§ 8	Aftalebrud, forståelsesstrid	6
§ 9	Ikrafttrædelse og opsigelse mv.	7

Overenskomst mellem PenSam og FOA – Fag og Arbejde

Kapitel 1, Indledning

§ 1	Overenskomstområde	9
-----	--------------------------	---

Kapitel 2, Fastansat månedslønnet personale

§ 2	Personafgrænsning	9
§ 3	Ansættelsesbrev	9
§ 4	Beklædning	9
§ 5	Løn	9
§ 6	Pension	10
§ 7	Fastsættelse af lønanciennitet	10
§ 8	Puljer	10
§ 9	Arbejdstid	11
§ 10	Deltidsbeskæftigede	11
§ 11	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	11
§ 12	Ferie	12
§ 13	Feriefridage	14
§ 14	Sygdom	14
§ 15	Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption	14
§ 16	Omsorgsdage	16
§ 17	Aftalt frihed	17
§ 18	Efterløn	17
§ 19	Opsigelse	17
§ 20	Afsked på grund af alder	18

Kapitel 3, Timelønnede

§ 21	Personafgrænsning	18
§ 22	Løn, lønberegning, lønudbetaling	18
§ 23	Søgnhelligdagsbetaling	18
§ 24	Arbejdstid	18
§ 25	Sygdom	18
§ 26	Ferie	19
§ 27	Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption	19
§ 28	Opsigelse	19
§ 29	Øvrige ansættelsesvilkår	19

Kapitel 4, Almindelige bestemmelser

§ 30	Tillidsrepræsentantregler	19
------	---------------------------------	----

Kapitel 5, Ikrafttrædelse og opsigelse m.v.

§ 31	Ikrafttrædelse og opsigelse m.v.	19
------	---------------------------------------	----

Bilag 1

Arbejdstid for rengøringsassistenter med tjenestested på regionskontorerne	21
--	----

Protokollat om:

Rationalisering og/eller indførelse af ny teknologi	23
Information og høring	23
Mere fleksible rammer	23
Indsats over for arbejdsbetinget stress	23
Ungarbejdere	23
Etablering af ny aflønningsform	23
Tvingende familiemæssige årsager	24
Mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel).....	24

Overenskomst mellem PenSam og FOA - Fag og Arbejde

Kapitel 1, Indledning

§ 1 Overenskomstområde

Overenskomsten omfatter rengøringsassistenter og køkkenmedhjælpere m.fl. ansat i PenSam Liv med tjenestested i Farum eller regionskontorerne.

Kapitel 2, Fastansat månedslønnet personale

§ 2 Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som ansættes i varige stillinger med en arbejdstid på gennemsnitligt 8 timer om ugen eller derover.

De første 3 måneder kan ske på prøve svarende til funktionærlovens bestemmelser.

§ 3 Ansættelsesbrev

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er gældende.

§ 4 Beklædning

PenSam er forpligtet til at holde medarbejderne med arbejdsbeklædning og fodtøj i henhold til lov om arbejdsmiljø og veterinærloven.

§ 5 Løn

stk. 1

Aflønning sker i perioden 01.04.2008-31.03.2011 med udgangspunkt i de aktuelle løntabeller pr. 01.10.2007.

I perioden reguleres lønningerne på løntrin og tillæg med følgende procenter:

pr. 01.04.2008: 4,00%
pr. 01.04.2009: 2,10%
pr. 01.04.2010: 2,70%

Herudover reguleres lønnen svarende til 1 løntrin med virkning fra 01.04.2009.

stk. 2

Indplacering i lønrammen sker i overensstemmelse med § 7 om fastsættelse af lønanciennitet.

stk. 3

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

Medarbejderne kan dog vælge at få lønnen udbetalt månedsvi forud efter prøvetidens udløb.

stk. 4

Såfremt ansættelsesforholdet ikke påbegyndes den 1. i måneden, reguleres lønnen forholdsmæssigt med 1/1924 af nettoårslønnen pr. arbejdstime, jf. § 9.

§ 6 Pension

stk. 1

Medarbejderne er omfattet af en kollektiv pensionsordning i PenSam Liv forsikringsaktieselskab.

Medarbejdere ansat før 01.11.1999 er omfattet af en kollektiv pensionsforsikring i PFA Pension.

stk. 2

Det samlede pensionsbidrag, hvoraf egetbidraget anses for 1/3, er 15% af de pensionsgivende dele af lønningerne, jf. § 5 stk. 1 og 2.

stk. 3

Pensionsbidragene indbetales af PenSam til henholdsvis PenSam Liv forsikringsaktieselskab og PFA Pension.

stk. 4

Der tilkommer ud over det i stk. 2 nævnte pensionsbidrag ikke de ansatte nogen i deres ansættelse begrundet ret til pension eller understøttelse fra PenSam.

§ 7 Fastsættelse af lønanciennitet

stk. 1

Der tillægges anciennitet fra tidligere relevante stillinger efter konkret vurdering.

stk. 2

Der tillægges alene anciennitet for perioder med en ugentlig beskæftigelse på gennemsnitlig mindst 8 timer, indtil 01.04.2002 dog mindst 10 timer og før 01.01.2001 dog mindst 15 timer.

§ 8 Puljer

Der er afsat 2,25% til puljer, således:

- 1,50% til goder til medarbejderne, som kan omhandle seniorordning, sundhedsordning og øvrige medarbejdgoder
- 0,75% til præstationsafhængige ydelser. Inklusive midler fra sidste overenskomstperiode på 0,50% er der i alt afsat 1,25%.

Forslag til anvendelse af puljemidlerne til goder for medarbejderne og til præstationsafhængige ydelser udarbejdes i en gruppe bestående af tillidsrepræsentanter og ledelsen. Udmøntning finder sted med 1/3 i hvert kalenderår i overenskomstperioden. Tilsvarende gælder for de midler (0,5%), der er videreført fra sidste overenskomstperiode.

Hvis de afsatte puljemidler i et kalenderår ikke udløses eller ikke udløses fuldt ud, anvendes (det overskydende) beløb til procentvis stigning af månedslønnen til de medarbejdere, der på dette tidspunkt er omfattet af overenskomsten. Regulering sker med virkning fra førstkommende 01.01. og anvises ved lønudbetalingen senest ultimo februar.

§ 9 Arbejdstid

stk. 1

Arbejdstiden er for fuldtidsbeskæftigede gennemsnitligt 37 timer om ugen i en 5-dages uge (mandag-fredag) inklusive ½ times daglig spisepause.

Medarbejderne er omfattet af PenSam's flextidsregulativ, og arbejdstiden placeres efter lokal aftale.

For medarbejdere ved regionskontorerne henvises til bilag 1 til overenskomsten.

stk. 2

Ved deltagelse i eksterne kurser godskrives den forbrugte tid, dog højst den daglige arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget. På 1-dages kurser godskrives dog den forbrugte kursustid uanset varighed. Herudover ydes forbrugt transporttid, dog maksimum 4 timer pr. dag.

§ 10 Deltidsbeskæftigede

stk. 1

Arbejdstiden for en fast deltidsbeskæftiget udgør mindst 8 timer gennemsnitligt om ugen.

Det tilstræbes, at stillingerne har størst muligt timetal.

stk. 2

Arbejdstiden inkluderer ½ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer den pågældende dag.

stk. 3

Deltidsbeskæftigede aflønnes med månedsløn. Lønnen beregnes som en forholdsmæssig del af månedslønnen for tilsvarende fuldtidsbeskæftigede. Aflønningen sættes i forhold til den normale ugentlige arbejdstid, jf. § 9, stk. 1.

stk. 4

Deltidsbeskæftigede er omfattet af bestemmelserne i § 6 om pensionsforhold og § 7 om lønanciennitet.

§ 11 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

stk. 1

Ved merarbejde forstås det arbejde, som en deltidsbeskæftiget midlertidigt udfører ud over den tilrettelagte daglige arbejdstid, men inden for den gældende daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede.

stk. 2

Overarbejde/merarbejde bør undgås.

stk. 3

Overarbejde/merarbejde skal være beordret, og tilsigelse til overarbejde/merarbejde skal meddeles pågældende dagen forud inden arbejdstids ophør.

For manglende varsel om overarbejde og merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 28,20 kr. pr. gang.

Overarbejde/merarbejde honoreres for den præsterede tid.

stk. 4

Hvis tjenesten tillader det, skal der i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af den i stk. 8 nævnte procentsats.

stk. 5

Hvis tjenesten ikke tillader afspadsering af overarbejde efter stk. 4, skal dette godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde og med udbetaling af det i stk. 8 nævnte tillæg.

stk. 6

Hvis tjenesten heller ikke tillader honorering efter stk. 5, skal overarbejde godtgøres med udbetaling efter stk. 8.

stk. 7

Afspadsering af overarbejde efter stk. 4 eller stk. 5 skal afvikles inden 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori overarbejdet er udført, såfremt intet andet er aftalt.

stk. 8

Der ydes i de første 3 overarbejdstimer pr. dag normal timeløn med tillæg af 50%. For overarbejde herudover samt for overarbejde på søndage ydes normal timeløn med tillæg af 100%. Der ydes ikke overarbejdstillæg til deltidsansatte, der udfører merarbejde. Hvis en deltidsansat yder merarbejde ud over den normale daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede, honoreres de overskydende timer som overarbejde.

Den til grund for overarbejdsbetalingen liggende timeløn beregnes som $1/1924$ af den pågældendes nettoårsløn.

Deltidsbeskæftigedes merarbejde, der honoreres kontant, er pensionsgivende.

§ 12 Ferie

stk. 1

Rengøringsassistenter og køkkenmedhjælpere er berettiget til ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens regler.

stk. 2

I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg på 1% ydes der et særligt ferietillæg, der beregnes som 2½% af samtlige i optjeningsåret (1. januar-31. december) oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af eget pensionsbidrag og udbetalt særligt ferietillæg. Det nævnte ferietillæg udbetales med maj-lønnen. I forbindelse med ophør af et ansættelsesforhold, hvor ikke alle feriedagene er afholdt, og der derfor er udbetalt for meget særligt ferietillæg, kan PenSam kræve det for meget udbetalte tilbagebetalt.

stk. 3

Til deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte arbejdstid udfører merarbejde, der honoreres konstant, ydes der for merarbejdet i stedet for særligt ferietillæg efter § 12, stk. 2, feriegodtgørelse med 12½%.

stk. 4

Det kan aftales mellem PenSam og den enkelte medarbejder, at op til 1 uges ferie (svarende til 5 arbejdsdage) kan overføres fra et ferieår til det efterfølgende ferieår. Aftalen skal være skriftlig og være indgået senest 1 måned før udgangen af det ferieår, fra hvilket ferien overføres.

stk. 5

Nyansattes ferie med løn i indeværende ferieår:

Generelt gælder, at der til nyansatte, som har optjent ferieret med feriegodtgørelse af mindst 1 uges varighed til afholdelse i indeværende ferieår, ydes tilsvarende ferie med løn mod aflevering af FerieKonto-bevis.

Særregler:

a) Ved ansættelse i perioden 1. maj-30. september:

Hvis der er optjent mindre end 3 ugers ferie med feriegodtgørelse, ydes 3 ugers ferie med løn, dog med fradrag af allerede afholdt ferie, forudsat der afleveres FerieKonto-bevis af mindst 1 uges varighed.

b) Ved ansættelse i perioden 1. oktober-31. december:

Hvis der er optjent mindre end 2 ugers ferie med feriegodtgørelse, ydes 2 ugers ferie med løn, dog med fradrag af allerede afholdt ferie, forudsat der afleveres FerieKonto-bevis af mindst 1 uges varighed.

stk. 6

Nyansattes ferie med løn i efterfølgende ferieår:

Til nyansatte, som har optjent ferieret med løn eller feriepenge af mindst 1 uges varighed, ydes der mod aflevering af eventuelt FerieKonto-bevis fuld ferie med løn i efterfølgende ferieår.

stk. 7

Ferie afholdes i hele dage.

stk. 8

Tjenestefrihed uden løn efter § 15, stk. 5, 2. afsnit, medregnes ved beregningen af antallet af feriedage med løn i efterfølgende ferieår.

§ 13 Feriefridage

stk. 1

Medarbejderne er berettiget til 5 feriefridage pr. år.

Hvert år pr. 01.05. tillægges 5 feriefridage til afholdelse i det kommende ferieår.

For deltidsansatte beregnes feriefridagene forholdsmæssigt på samme måde som i ferieloven.

Kun i særlige tilfælde, hvor medarbejderen har været lovligt forhindret i at afholde feriefridagene, kan der udbetales et beløb svarende til evt. ikke afholdte dage. Det samme gælder medarbejdere, der fratræder deres stilling uden at have afholdt deres feriefridage.

stk. 2

For nyansatte medarbejdere og vikarer gælder, at de skal være ansat over 3 måneder for at være berettiget til feriefridage, således:

Efter 3 måneders ansættelsesperiode:	1 dag + 1 dag
Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode:	+ 1 dag
Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode:	+ 1 dag
Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode:	+ 1 dag

3 måneders perioderne starter henholdsvis 01.05., 01.08., 01.11. og 01.02.

Samme beregningsmetode gælder medarbejdere, der fratræder. Hvis en medarbejder efter omberegning har brugt flere feriefridage, end vedkommende er berettiget til ved fratrædelsen, må medarbejderen tilbagebetale et beløb svarende til for mange afholdte feriefridage.

stk. 3

Feriefridage afholdes i hele dage.

§ 14 Sygdom

stk. 1

I tilfælde af sygdom skal medarbejderen hurtigst muligt og senest ved arbejdstids begyndelse telefonisk meddele dette til sin nærmeste overordnede. Nærmere fremgangsmåde aftales lokalt.

stk. 2

Der ydes løn under sygdom.

§ 15 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption

stk. 1

En medarbejder, der er gravid, skal give PenSam meddelelse om svangerskabet senest 3 måneder før den forventede fødsel. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres.

stk. 2

Medarbejdere har ret til barselsorlov, forlænget barselsorlov og udskudt barselsorlov ifølge Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

stk. 3

Kvindelige medarbejdere ydes fuld løn fra PenSam fra 8 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen. Medarbejderen kan vælge at placere 4 uger af de 8 uger før fødslen, efter de 14 uger efter fødslen.

For børn født 01.04.2008 eller senere gælder følgende:

Ved afholdelse af forlænget barselsorlov (32 uger fra 15. til 46. uge inklusive efter fødslen) ydes fuld løn i 12 uger, dvs., fra 15. (19.) til 26. (30.) uge. I de resterende uger indtil 46. uge efter fødslen udbetales ikke løn, men PenSam indbetaler fuldt pensionsbidrag for medarbejderen. Orlov med løn afholdes før orlov uden løn.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager fuld dagpengerefusion for perioden (bortset fra 8.-5. uge før fødslen).

stk. 4

Mandlige medarbejdere kan afholde 1 dags frihed i umiddelbar tilknytning til fødslen samt 2 ugers barselsorlov inden for de første 14 uger efter fødslen, med fuld løn.

For børn født 01.04.2008 eller senere gælder følgende:

Ved afholdelse af forlænget barselsorlov (32 uger) ydes endvidere løn i 12 uger umiddelbart efter barnets 14. uge. Herefter betaler PenSam fuldt pensionsbidrag for medarbejderen i resten af den 32-ugers orlovsperiode. Orlov med løn afholdes før orlov uden løn.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager fuld dagpengerefusion for perioden (bortset fra evt. 1 dag i umiddelbar tilknytning til fødslen).

stk. 5

En medarbejder, der adopterer et barn og af adoptionsmyndighederne stilles over for krav om, at den pågældende skal være ude af erhverv i en periode, har ret til orlov i henhold til barselloven, dog med fuld løn i maksimum 26 sammenhængende uger. Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

Såfremt adoptionsmyndighederne ikke stiller ovennævnte krav, ydes der - hvis medarbejderen ønsker det - tjenestefrihed uden løn i indtil 24 uger fra modtagelsen af barnet.

Mandlige adoptanter ydes tjenestefrihed med løn i 2 sammenhængende uger inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

stk. 6

En medarbejder, der adopterer et barn i udlandet, har ved afhentning af barnet i udlandet ret til tjenestefrihed med løn i indtil 8 uger før modtagelsen af barnet, i den periode, afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til PenSam. Ved modtagelse af barnet forstås det tidspunkt, hvor afgiverlandet har godkendt, at den adoptionssøgende kan rejse ud af landet med barnet.

En medarbejder, der adopterer et barn i Danmark, har ret til tjenestefrihed med løn i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i hjemmet, hvis det er en forudsætning for adoptionen, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Fraværet kan forlænges med op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan påregnes den kommende adoptant.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

stk. 7

En kvindelig medarbejder har ret til forlængelse af fraværet, hvis arbejdet ikke genoptages på det forventede tidspunkt, fordi barnet under de første 46 uger efter fødslen bliver indlagt på sygehus. Fraværet forlænges med indlæggelsesperioden - dog højst i 3 måneder.

Hvis medarbejderen genoptager arbejdet ved indlæggelsen, kan fraværet udsættes. Det er dog en betingelse, at medarbejderen ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen.

stk. 8

Der optjenes lønanciennitet i de perioder, hvor medarbejderen har tjenestefrihed med eller uden løn på grund af graviditet, barsel eller adoption.

§ 16 Omsorgsdage

stk. 1

Medarbejdere med børn har ret til fravær med løn fra arbejdet i 2 dage pr. kalenderår pr. barn indtil det kalenderår, hvor barnet fylder 8 år, med henblik på omsorg for barnet. Der kan afholdes i alt maksimum 16 dage pr. barn.

stk. 2

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder hvert år ved kalenderårets udløb. Der er dog mulighed for at overføre omsorgsdage fra barnets 1. leveår til det 2.

stk. 3

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden.

Det er desuden en forudsætning, at barnet har ophold hos medarbejderen.

stk. 4

Omsorgsfravær skal varsles så tidligt som muligt og placeres efter aftale, idet der tages hensyn til forholdene på tjenestestedet.

stk. 5

For nyansatte gælder, at medarbejdere, der tiltræder inden 01.07., får tillagt 2 omsorgsdage i dette år. Medarbejdere, der tiltræder 01.07. eller senere, får tillagt 1 omsorgsdag.

Samme princip gælder ved medarbejdere, der fratræder.

For vikarer gælder, at de har ret til 1 omsorgsdag pr. 6 måneders ansættelsesperiode i et kalenderår.

stk. 6

Omsorgsdage afholdes i hele dage.

stk. 7

Omsorgsdage kan ikke omsættes til kontanter.

§ 17 Aftalt frihed

Ved et barns sygdom eller tilskadekomst gives der tjenestefrihed med løn i indtil 2 dage pr. sygdomsperiode/tilskadekomst. Dagene kan placeres inden for de 5 første arbejdsdage, efter at barnet er blevet sygt.

Der henvises i øvrigt til interne husregler.

§ 18 Efterløn

Der ydes medarbejdernes efterladte efterløn i henhold til funktionærlovens § 8.

§ 19 Opsigelse

stk. 1

For rengøringsassistenter, køkkenmedhjælpere m.fl. gælder følgende bestemmelser i funktionærloven:

- a) § 2 om opsigelsesvarsler
- b) § 2a om fratrædelsesgodtgørelse
- c) § 3 om erstatning for manglende opsigelsesvarsel
- d) § 4 om erstatning ved grov misligholdelse og udebliven.

PenSam vil ikke benytte sig af adgangen i funktionærlovens § 5, stk. 2, til at opsig medarbejdere med forkortet varsel efter 120 sygedage.

stk. 2

Det påhviler PenSam skriftligt at meddele opsigelse fra PenSam's side til den ansatte og FOA - Fag og Arbejde pr. post til FOA – Fag og Arbejde, Staunings Plads 1-3, 1790 København V, eller pr. mail til forha001@foa.dk. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

stk. 3

Skønner FOA - Fag og Arbejde, at afskedigelsen af en efter denne overenskomst ansat medarbejder ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller PenSam's forhold, kan FOA - Fag og Arbejde inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet - inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen - af FOA - Fag og Arbejde kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af PenSam og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for Østre Landsret om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller PenSam's forhold, kan det pålægges PenSam at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges PenSam, såfremt den pågældende og PenSam ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved PenSam i den nuværende stilling. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og deles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

stk. 4

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved PenSam i mindst 1 år før afskedigelsen.

§ 20 Afsked på grund af alder

Medarbejdere afskediges på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år, medmindre der foreligger skriftlig aftale om fortsat ansættelse.

Kapitel 3, Timelønnede

§ 21 Personafgrænsning

Kapitlet omfatter rengøringsassistenter og køkkenmedhjælpere, som

- a) er ansat i stillinger med en arbejdstid på mindre end gennemsnitligt 8 timer om ugen, eller
- b) har en arbejdstid på 8 timer om ugen eller derover, men er antaget for kortere tid, maksimum 1 måned.

§ 22 Løn, lønberegning, lønudbetaling

stk. 1

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af den årlige nettoløn for en fuldtidsbeskæftiget på tilsvarende løntrin.

stk. 2

Lønnen udbetales bagud hver 14. dag eller månedsvis.

§ 23 Søgnehelligdagsbetaling

Der hensættes 3½% af den ferieberettigede løn i et kalenderår. Det opsparede beløb udbetales sammen med lønnen i december måned eller ved fratræden af stillingen forinden.

§ 24 Arbejdstid

Arbejdstidens varighed og placering er efter aftale. Arbejdstiden inkluderer ½ times spisepause, hvis arbejdet den pågældende dag har en varighed af over 4 timer.

§ 25 Sygdom

I tilfælde af sygdom skal medarbejderen hurtigst muligt og senest ved arbejdstids begyndelse telefonisk meddele dette til sin nærmeste overordnede.

Timelønnede er omfattet af dagpengelovens bestemmelser.

§ 26 Ferie

Timelønnede er omfattet af ferielovens regler.

§ 27 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption

Under fravær som følge af graviditet, barsel og adoption ydes der orlov i henhold til barselloven.

§ 28 Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fastsat til minimum 7 dage. Opsigelse skal ske skriftligt.

§ 29 Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser for månedslønnede fastansatte:

- § 7 Fastsættelse af lønanciennitet
- § 11 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 13 Feriefridage
- § 16 Omsorgsdage

Kapitel 4, Almindelige bestemmelser**§ 30 Tillidsrepræsentantregler**

De kommunale tillidsrepræsentantregler (TR 2002) er gældende, dog undtagen afsnit B og C samt § 9, hvor PenSam i stedet yder tjenestefrihed med løn ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i nødvendige faglige kurser.

Kapitel 5, Ikrafttrædelse og opsigelse m.v.**§ 31 Ikrafttrædelse og opsigelse m.v.**

stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2008.

stk. 2

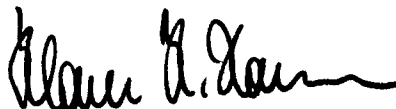
Overenskomsten kan af såvel PenSam som FOA - Fag og Arbejde opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2011.

stk. 3

Fra det tidspunkt, hvor en opsigelse af overenskomstens lønbestemmelser får gyldighed, og indtil en ny overenskomst tiltrædes, sker regulering af lønnen alene på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdato gældende løn.

Farum den 21.10.2008

for PenSam



for FOA – Fag og Arbejde



Bilag 1 til overenskomsten mellem PenSam og FOA - Fag og Arbejde

Arbejdstid for rengøringsassistenter med tjenestested på regionskontorerne

Arbejdstiden for en deltidsbeskæftiget beregnes i forhold til arbejdstiden for en fuldtidsbeskæftiget, som udgør gennemsnitligt 37 timer om ugen, eksklusive spisepause.

Arbejdstiden placeres efter lokal aftale.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj, fredag efter Kr. Himmelfartsdag samt grundlovsdag er fridage. Hvis der arbejdes på en af disse dage, ydes der en anden fridag i stedet.

I tilknytning til overenskomst mellem PenSam og FOA - Fag og Arbejde om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter og køkkenmedhjælpere m.fl. er der enighed mellem parterne om følgende:

Protokollat om rationalisering og/eller indførelse af ny teknologi

Det er PenSam's målsætning at sikre medarbejderne fortsat beskæftigelse, også i tilfælde af gennemførelse af rationaliseringer og/eller indførelse af ny teknologi. PenSam vil bestræbe sig på at sikre de berørte medarbejdere den nødvendige uddannelse/omskoling eller eventuelt tilbud om andet arbejde.

Ingen medarbejder vil af ovennævnte grunde blive afskediget uden forudgående forhandlinger med FOA - Fag og Arbejde.

Protokollat om information og høring

Det er fra PenSam's side tilkendegivet, at samarbejdsudvalget vil blive orienteret om beslutninger, der har stor betydning for medarbejderne, inden beslutning træffes. Herudover vil tillidsrepræsentanterne blive indbudt til kvartalsvise møder med direktionen med henblik på at udveksle relevant information om væsentlige påtænkte tiltag og forhold i organisationen.

Hermed anses EU-direktiv 2002 / 14 / EF om indførelse af en generel ramme for information og høring implementeret i overenskomsten.

Protokollat om mere fleksible rammer

I forbindelse med drøftelsen om mere fleksible rammer generelt i PenSam blev det tilkendegivet, at FOA - Fag og Arbejde, hvis der skulle opstå behov for det, vil være indstillet på at drøfte arbejdstidens placering i forbindelse med en generel ændring heraf i PenSam.

Protokollat om ungarbejdere

Ungarbejdere på 16 eller 17 år kan ansættes til opvask og oprydning i køkken og kantine. Timelønnen er fastsat til 74% af løntrin 12 i det regionale lønsystem, svarende til 83,30 kr. pr. 01.04.2008. Der må maksimalt bruges 1.000 timers årligt arbejde for ungarbejdere.

Protokollat om etablering af ny aflønningsform

I overenskomstperioden optages drøftelser om etablering af ny aflønningsform (jobløn). Drøftelserne finder sted i en gruppe bestående af tillidsrepræsentanter og ledelsen.

Protokollat om tvingende familiemæssige årsager

Medarbejdere har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at medarbejderen er til stede øjeblikkeligt.

Medarbejdere med alvorligt syge børn under 18 år har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn, når betingelserne i § 26 i barselloven for at oppebære økonomisk godtgørelse i forbindelse hermed er opfyldt. PenSam har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til en periode på 1 måned pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder. PenSam er indstillet på at yde opfyldning til fuld løn i maksimum 1 måned pr. barn pr. forælder inden for 12 på hinanden følgende måneder. Der indbetales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Ved et barns hospitalsindlæggelse har medarbejdere, som er forældre til børn under 14 år, ret til tjenestefrihed med løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Der kan højst udløses i alt 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder, og kun til barnets biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Der skal på opfordring fremlægges dokumentation for indlæggelsen. Der er ikke ret til fravær i tilknytning til fravær efter ovenstående bestemmelser om pasning af alvorligt syge børn under 18 år.

Ved pasning af børn med nedsat funktionsevne, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 42 i lov om social service, når medarbejderen i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, kan der ydes tjenestefrihed uden løn efter konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Medarbejdere, som får bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn. PenSam er indstillet på at forhandle dækning af eventuelt løntab. Der indbetales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)

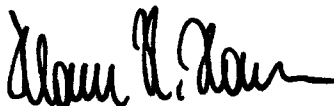
Opstår der en situation, hvor en medarbejders erhvervsevne nedsættes, kan PenSam eller tillidsrepræsentanten tage initiativ til en drøftelse af situationen, med henblik på at få mulighed for at indgå en aftale om fortsat beskæftigelse på særlige vilkår, som kan fravige overenskomstens bestemmelser.

En sådan individuel aftale kan indeholde elementer, som fx tilbud om ændrede arbejdsfunktioner, ændrede fysiske rammer, etablering af hjælperedskaber, nedsat arbejdstid, ændring af løn og øvrige ansættelsesvilkår, omplacering.

De særlige vilkår fortsætter med at gælde, indtil en ny aftale er indgået, eller medarbejderen er fratrådt som følge af PenSam's eller medarbejderens opsigelse.

Farum den 21.10.2008

for PenSam

for FOA – Fag og Arbejde

