2007 - 2010

Overenskomst

Udførelse af driftsmæssige serviceopgaver inden for pleje- og omsorg for danske kommuner og regioner

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

og

FOA – Fag og Arbejde
(FOA)

§ 1. Område 4
§ 2. Overgangsbestemmelse 4
Kapitel I. Månedslønnede 4
§ 3. Personafgrænsning 4
§ 4. Løndannelsen 4
§ 5. Grundløn 5
§ 6. Funktionsløn 6
§ 7. Anciennitetstillæg/kvalifikationsløn 6
§ 8. Resultatløn 7
§ 9. Særlig opsparing 7
§ 10. Aftaler om kvalifikations-, funktions- og resultatløn 7
§ 11. Tillidsrepræsentantens kompetence 7
§ 12. Interessetvister vedrørende løndannelse 7
§ 13. Lønberegning/lønfradrag 8
§ 14. Lønudbetaling 8
§ 15. Befordringsgodtgørelse 8
§ 16. Pension 8
§ 17. Arbejdstid 9
§ 18. Arbejde på særlige tidspunkter 11
§ 19. Rådighedsvagt 12
§ 20. Stand by vagter 13
§ 21. Lokale arbejdstidsregler 13
§ 22. Overarbejde og merarbejde 13
§ 23. Afspadsering 14
§ 24. Søgnehelligdage 15
§ 25. Feriefridage 15
§ 26. Arbejdstøj 15
§ 27. Graviditet, barsel og adoption 15
§ 28. Ferie 16
§ 29. Barns 1. sygedag 16
§ 30. Opsigelse 17
§ 31. Fratrædelsesgodtgørelse, sygdom, forkortet varsel, værnepligt og efterløn 17
§ 32. Ansættelsesbeviser 18
Kapitel II. Timelønnede 18
§ 33. Personafgrænsning og løn 18
§ 34. Arbejdstid og søgnehelligdagsbetaling 18
§ 35. Sygdom, graviditet, barsel 19
§ 36. Feriefridage 19
§ 37. Barns 1. sygedag 19
§ 38. Afskedigelse 19
§ 39. Øvrige ansættelsesvilkår 19
Kapitel III. Tillidsrepræsentanter 20
§ 40. Tillidsrepræsentanter 21
§ 41. Hvor vælges tillidsrepræsentanter 21

§ 42. Hvem kan vælges 21
§ 43. Valg af tillidsrepræsentant 21
§ 44. Tillidsrepræsentantens uddannelse 22
§ 45. Stedfortræder for tillidsrepræsentanten 22
§ 46. Tillidsrepræsentantens virksomhed 22
§ 47. Fællestillidsrepræsentant 23
§ 48. Tillidsrepræsentantstillingens ophør 24
Kapitel IV Fællesbestemmelser 25
§ 49. Hovedaftale 25
§ 50. Faglig strid 25
§ 51. Kompetenceudviklingsfond og selvvalgt uddannelse 25
§ 52. Patientledsagelse 25
§ 53. Ledsagelse af patienter/klienter ved deltagelse i ferie og højskoleophold m.v. 26
§ 54. Forholdet til virksomheden 26
§ 55. Oprettelse af overenskomst 26
§ 56. Omskrivning 26
§ 57. Ikrafttræden og opsigelse 27
Bilag 1 28

§ 1. Område

Overenskomsten omfatter løn- og ansættelsesvilkår for de medarbejdergrupper, der er nævnt i § 5, som er ansat til udførelse af driftsmæssige serviceopgaver for danske kommuner og regioner inden for praktisk hjælp, pleje og omsorg (fritvalgsordningen m.v.) samt tilhørende tilkøbsydelser.

Overenskomsten omfatter endvidere løn- og ansættelsesvilkår for samme medarbejdere, til udførelse af pleje- og omsorgsopgaver ved kommunale syge-, pleje-, rekreationshjem, institutioner drevet af en region samt selvejende institutioner, med hvilke kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst.

Ledere (jf. hovedaftalens § 5) er undtaget denne overenskomst.

§ 2. Overgangsbestemmelse

Ved denne overenskomsts ikrafttrædelse kan forringelse af den enkeltes lønforhold ikke finde sted.

Kapitel I. Månedslønnede

§ 3. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere, som

1) gennemsnitligt har en arbejdstid på mindst 8 timer om ugen og
2) er ansat til mindst 1 måneds beskæftigelse
3) er beskæftiget i fulde kalendermåneder.

§ 4. Løndannelsen

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

- grundløn, jf. § 5,
- funktionsløn, jf. § 6,
- anciennitetstillæg/kvalifikationsløn, jf. § 7, og
- resultatløn, jf. § 8.

Stk. 2

Lønnen for deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for en fuldtidsbeskæftiget.

§ 5. Grundløn

Stk. 1

For ansatte efter denne overenskomst er grundlønnen fastsat til:

Ikke-uddannede medarbejdere, husassistenter, servicemedarbejdere:	
Pr. 1. marts 2007	kr. 17.860,89
Pr. 1. marts 2008	kr. 18.486,02
Pr. 1. marts 2009	kr. 19.040,60

Hjemmehjælpere:	
Pr. 1. marts 2007	kr. 18.334,69
Pr. 1. marts 2008	kr. 18.976,40
Pr. 1. marts 2009	kr. 19.545,70

Social- og sundhedshjælpere, sygehjælpere og beskæftigelsesvejl.:	
Pr. 1. marts 2007	kr. 18.798,19
Pr. 1. marts 2008	kr. 19.456,13
Pr. 1. marts 2009	kr. 20.039,81

Social- og sundhedsassistenter, plejehjemsassistenter og plejere:	
Pr. 1. marts 2007	kr. 19.622,19
Pr. 1. marts 2008	kr. 20.308,97
Pr. 1. marts 2009	kr. 20.918,24

Stk. 2

Der ydes med virkning fra 1. marts 2007 et ajourføringstillæg på kr. 1,05 pr. time. Beløbet reguleres pr. 1. marts 2008 til kr. 1,80 pr. time og pr. 1. marts 2009 til kr. 2,85 pr. time. Beløbet indgår i pensionsberegningsgrundlaget.

Stk. 3

Ansatte i geografiske områder, der er henført til gruppe 1 og 2, jf. Bilag 1, får et tillæg på kr. 500,00 pr. måned.

Ansatte i geografiske områder, der er henført til gruppe 3 og 4, jf. Bilag 1, får et tillæg på kr. 1.000,00 pr. måned.

Med "geografiske områder" menes, at den enkelte medarbejder aflønnes efter satsen i det område, hvor hovedparten af arbejdsopgaverne udføres. Denne sats benyttes for hele ansættelsesforholdet, uanset om enkelte arbejdsopgaver udføres i et område med en anden tillægsstatus.

§ 6. Funktionsløn

Ud over grundløn kan der gives funktionsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for stillingens grundløn.

§ 7. Anciennitetstillæg/kvalifikationsløn

Stk. 1

Medarbejdere, der har opnået 2 års beskæftigelse i virksomheden, oppebærer anciennitetstillæg/kvalifikationsløn. Tillægget udgør:

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
For ikke-uddannede medarbejdere, husassistenter og servicemedarbejdere	kr. 706,25	kr. 826,50	kr. 946,75
For øvrige medarbejdere	kr. 606,25	kr. 726,50	kr. 846,75

Når medarbejdere har opnået 6 års beskæftigelse i virksomheden, forhøjes anciennitets tillægget/kvalifikationslønnen. Tillægget udgør herefter:

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
For ikke-uddannede medarbejdere, husassistenter og servicemedarbejdere	kr. 1.406,25	kr. 1.526,50	kr. 1.646,75
For øvrige medarbejdere	kr. 1.206,25	kr. 1.326,50	kr. 1.446,75

Stk. 2

Ud over grundløn kan der gives kvalifikationsløn.

Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i forhold som eksempelvis uddannelse/erfaring, fleksibilitet, engagement, dygtighed m.v.

Aftaler om kvalifikationsløn er varige, med mindre andet særligt aftales.

§ 8. Resultatløn

Der kan indgås aftaler om resultatbaserede aflønningsformer. Disse kan indgås for en eller flere medarbejdere.

§ 9. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer med virkning fra 1. maj 2007 0,5% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. maj 2008 udgør opsparingen 0,75%, og pr. 1. maj 2009 udgør opsparingen 1,0%.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb, samt ved fratræden, opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

I 2007 sker udbetaling dog alene ved kalenderårets udløb.

Såfremt Lønmodtagernes Garantifond ikke garanterer for beløbenes udbetaling indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

§ 10. Aftaler om kvalifikations-, funktions- og resultatløn

Stk. 1 – aftaler om løn ved ansættelsen

I forbindelse med ansættelsen kan der aftales kvalifikations-, funktions- og resultatløn mellem virksomheden og medarbejderen/tillidsrepræsentanten. Disse aftaler skal indgås skriftligt, og der skal i hvert enkelt tilfælde tages stilling til, om lønelementerne er varige eller om – og på hvilke vilkår - de kan opsiges.

Såfremt aftalerne ikke indgås med tillidsrepræsentanten sendes aftalerne til tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling til godkendelse. Såfremt tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling ikke har reageret inden 8 dage fra modtagelsen af aftalen, er aftalen godkendt.

Kan tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling ikke godkende, aftalen behandles spørgsmålet efter § 12.

Stk. 2 – aftaler om løn i det løbende ansættelsesforhold

Aftaler om kvalifikations-, funktions- og resultatløn forhandles mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling. Disse aftaler skal indgås skriftligt, og der skal i hvert enkelt tilfælde tages stilling til om lønelementerne er varige eller om – og på hvilke vilkår - de kan opsiges.

§ 11. Tillidsrepræsentantens kompetence

Når en aftalekompetence ligger hos "tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling" har tillidsrepræsentanten, hvis en sådan er valgt, kompetencen.

§ 12. Interessetvister vedrørende løndannelse

Der, hvor en interessetvist er opstået, føres der hurtigst muligt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne til forhandlinger mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA. Denne forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parters løsning af tvisten er bindende.

§ 13. Lønberegning/lønfradrag

I forbindelse med tiltrædelse/fratrædelse på skæve tidspunkter foretages lønberegning forholdsmæssigt, idet lønnen dog højst kan udgøre 1 måneds løn. I beregningen indgår grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.

§ 14. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud den sidste bankdag i måneden, og den ansatte får en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensions-bidrag. Variable løndele (eksempelvis mer- og overarbejdsbetaling samt genetillæg) kan udbetales med indtil én måneds forskydning.

§ 15. Befordringsgodtgørelse

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

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

§ 16. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsselskab. De ansattes pensionsrettigheder følger af de(n) til enhver tid gældende pensionsvedtægt(er), som fastsættes af forsikringsselskabet.

For ansatte, som efter det fyldte 18 år har haft mindst 1 års beskæftigelse i virksomheden og er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge, udgør pensionen 12% af de pensionsgivende lønandele.

Pr. den 1. juli 2008 udgør pensionsbidraget i alt 12,3%.

Pr. den 1. juli 2009 udgør pensionsbidraget i alt 13,2%.

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 1/3, arbejdsgiverens bidrag udgør 2/3 af det til enhver tid aftalte pensionsbidrag. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.

Ansatte, som kommer fra tilsvarende ansættelse og der har været omfattet af pensionsordning, vil være omfattet af pensionsordningen fra ansættelsesdatoen

Stk. 2

Der beregnes pension af de faste løndele (grundløn, kvalifikationsløn og funktionsløn) nævnt i denne overenskomst.

Stk. 3

Virksomheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

§ 17. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden planlægges i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne. Ved fastlæggelsen af arbejdstiden skal der i videst muligt omfang tages hensyn til medarbejdernes ønsker.

Arbejdstidsreglerne er væsentlige for arbejdstilrettelæggelsen, men der skal også tages hensyn til øvrige regler, som regulerer arbejdstiden:

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden af 15. juni 1995, som er indgået i henhold til EU-direktiv af 23. november 1993 (Arbejdstidsdirektivet), er gældende.

Aftalen om hviletid og fridøgn indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og bl.a. FOA i henhold til bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn, finder anvendelse.

Stk. 2

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for fuldtidsbeskæftigede.

Tjenesten kan planlægges som normaltjeneste og/eller rådighedstjeneste.

Arbejdstiden kan lægges med varierende ugentlige arbejdstider på højest 37 timer i gennemsnit, over en periode på maksimum 4 måneder.

Stk. 3

Ingen arbejdsdage kan normalt være over 10 timer og for fuldtidsansatte ikke under 4 timer. For deltidsansatte med under 30 timer om ugen er der ingen nedre grænse.

Stk. 4 (Gælder ikke for timelønnede)

Vagtplanen skal være kendt af medarbejderen så tidligt som muligt, dog mindst 2 uger forud. De ansatte skal således gøres bekendt med såvel arbejdstidens placering som fridøgnenes placering.

Ændringer i den planlagte tjenestes placering kan ske efter drøftelse med den ansatte.

Orientering om ændringer i den planlagte tjenestes placering skal så vidt muligt foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 2 døgn.

Hvis 2-døgnsvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på kr. 39,40 pr. time beregnet pr. påbegyndt halve time.

Pr. 1. marts 2008: kr. 40,58

Pr. 1. marts 2009: kr. 41,80

Der kan mellem den enkelte medarbejder og virksomheden indgås særskilt aftale om, at ændring af vagtplan kan ske uden varsel. Til disse medarbejdere udbetales i stedet et fast tillæg pr. måned på kr. 360,16

Pr. 1. marts 2008: kr. 370,96

Pr. 1. marts 2009: kr. 382,09

Vagtplanen kan dog maksimalt ændres 5 gange pr. måned. Indgås der aftale om at forhøje tillægget til 562,75 kroner om måneden, bortfalder dette maksimum. Fridøgn kan ikke omfattes af denne aftale.

Pr. 1. marts 2008: kr. 579,63

Pr. 1. marts 2009: kr. 597,02

Stk. 5 Flyvere

Stk. 3 og 4 gælder ikke flyvere. Ved flyvere forstås afløsere med et fast garanteret timetal uden fast tilknytning til en enkelt arbejdsplads inden for et nærmere bestemt geografisk område. Såfremt en flyver får uforholdsmæssigt langt til arbejde indgår transporttiden i den normale arbejdstid. Udgifterne til transport i samme tilfælde afholdes af virksomheden.

Stk. 6

Til ansatte, der uden at være pålagt rådighedstjeneste beordres til tjeneste uden for den normale arbejdstid, ydes der betaling som for overarbejde dog mindst for 3 timer. Der kan for flere opkald inden for 3 timer kun ydes overarbejdsbetaling for 3 timer. For arbejde ud over 3 timer ydes overarbejdsbetaling pr. påbegyndt 1/2 time.

Stk. 7

Arbejdsugen består af gennemsnitlig 5 arbejdsdage og 2 sammenhængende fridøgn, der dog kan forskydes af hensyn til aften-/nattjeneste.

De ugentlige fridøgn skal have en sammenlagt udstrækning af 55 til 64 timers varighed.

Efter aftale kan fridøgnsperioden opdeles i 2 korte fridøgnsperioder på mindst 35 timer, dog 32 timer hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

Sammenlægning af mere end 2 fridøgnsperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

Inddrages de ugentlige fridøgn med mindre end 14 døgns varsel, afvikles den pålagte tjeneste efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste samt et tillæg på kr. 326,40 pr. gang.

Pr. 1. marts 2008: kr. 336,19

Pr. 1. marts 2009: kr. 346,27

Såfremt medarbejderen selv ønsker at påtage sig arbejde på planlagte fridøgn honoreres dette med almindelig timeløn.

Stk. 8

Pause af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden.

Andre pauser medregnes ikke.

Det skal sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

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

§ 18. Arbejde på særlige tidspunkter

Stk. 1

For effektiv tjeneste mellem kl. 18.00 og 07.00 betales et tillæg, beregnet pr. påbegyndt halve time, på kr. 32,14 pr. time.

Pr. 1. marts 2008: kr. 33,10 pr. time

Pr. 1. marts 2009: kr. 34,09 pr. time

Stk. 2

For effektiv tjeneste på søn- og helligdage betales et tillæg, beregnet pr. påbegyndte halve time. Tillægget udgør 50% af den aktuelle timeløn (grundløn, funktions- og kvalifikationsløn).

Honorering kan ydes i form af frihed.

Stk. 3

Overenskomsten definerer følgende dage som særlige: 1. maj, 5. juni, 24. december og 31. december.

Den enkelte virksomhed skal efter drøftelse med de ansatte og for ét kalenderår ad gangen beslutte hvilke 3 af de særlige dage, der skal betragtes som søgnehelligdage. For den resterende særlige dag ydes ingen særlig honorering.

Stk. 4

For effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 11.00 og 24.00 og på mandage mellem kl. 00 og 07.00 ydes et tillæg på kr. 25,96 pr. time, beregnet pr. påbegyndte halve time.

Pr. 1. marts 2008: kr. 26,73 pr. time, beregnet pr. påbegyndte halve time.

Pr. 1. marts 2009: kr. 27,54 pr. time, beregnet pr. påbegyndte halve time.

Stk. 5

Tillægsbetaling efter stk. 1, 2 og 4 ydes også ved overarbejde.

Stk. 6

Betaling for arbejde på særlige tidspunkter kan efter aftale med medarbejderen konverteres til funktionstillæg.

§ 19. Rådighedsvagt

Stk. 1

Rådighedstjeneste fra bopæl m.v. i forbindelse med normaltjeneste honoreres med kr. 30,11 pr. time.

Pr. 1. marts 2008: kr. 31,01 pr. time

Pr. 1. marts 2009: kr. 31,94 pr. time

Rådighedstjeneste fra bopæl m.v. uden tilknytning til normaltjeneste honoreres med kr. 30,11 pr. time, dog minimum for 4 timer.

Pr. 1. marts 2008: kr. 31,01 pr. time

Pr. 1. marts 2009: kr. 31,94 pr. time

Rådighedstjeneste kan dog maksimalt pålægges to gange pr. måned. Med medarbejderen kan aftales yderligere rådighedstjeneste.

Rådighed fra bopæl m.v. kan etableres således, at medarbejderen skal kunne møde til tjeneste med samme tidsinterval som hvis medarbejderen var blevet ringet op på bopælen, jf. stk. 3, 1. afsnit. Medarbejderen vil under rådighedsvagten få stillet mobiltelefon til rådighed.

Rådighedsvagt fra vagtværelse indregnes i tjenestetiden med ¾ time pr. time.

Stk. 2

Ved tilkald i tidsrummet fra kl. 24.00 – 06.00 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

Stk. 3

Under rådighedstjeneste har de ansatte pligt til at give møde uden ugrundet ophold efter tilkaldelse.

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedstjeneste opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald indenfor samme time honoreres ikke yderligere.

Effektiv tjeneste under en rådighedsvagt honoreres med overarbejdsbetaling, idet der modregnes for det, der gives for den planlagte rådighedstjeneste.

For tilkald som finder sted på særlige tidspunkter, jf. § 17, ydes der også tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

§ 20. Stand by vagter

Stand by vagter er vagter, hvor det ikke er forventeligt, at der skal ydes faktisk tjeneste.

For stand by vagter ydes 16,88 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2008: kr. 17,39 pr. time

Pr. 1. marts 2009: kr. 17,91 pr. time

Tilkald honoreres efter § 18, stk. 3.

Såfremt der sker tilkald mindst 3 gange i løbet af en stand by vagt, overgår hele stand by vagten til at skulle behandles som rådighed fra bolig, jf. § 19.

§ 21. Lokale arbejdstidsregler

Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladsers og personalegruppers ønsker og behov, og som fraviger overenskomstfastlagte aftaler om arbejdstid.

De lokalt indgåede arbejdstidsregler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelse, og at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem løsningen af arbejdsopgaverne og de ansattes arbejds- og privatliv.

De lokale aftaler indgås mellem de lokale parter, dvs. tillidsrepræsentanten på arbejdsstedet og arbejdsstedets ledelse.

De lokale parter aftaler betalingssatser og afspadseringsregler m.v.

Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder til en måneds udgang. Herefter gælder de overenskomstfastlagte arbejdstidsregler.

§ 22. Overarbejde og merarbejde

Stk. 1

Der ydes overarbejdsbetaling for pålagt overarbejde ud over den planlagte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer om ugen, jf. § 17, stk. 2.

Overarbejde betales med timeløn med tillæg af 50%. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den samlede faste løn for fuldtidsmedarbejdere pr. år (grundløn, funktions- og kvalifikationsløn).

Honorering kan ydes i form af afspadsering.

Stk. 2

Deltidsbeskæftigede, som pålægges at udføre merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af den samlede faste løn pr. år (grundløn, funktions- og kvalifikationsløn) for fuldtidsbeskæftigede.

Honorering kan ydes i form af afspadsering.

Stk. 3

Over- og merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

Stk. 4

For over- og merarbejde, der finder sted på særlige tidspunkter, jf. § 18, ydes tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

Der foretages ændring af den aftalte beskæftigelsesgrad, hvis der pålægges fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 5

Der kan med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling indgås aftaler om frivilligt ekstra arbejde.

§ 23. Afspadsering

Stk. 1

Afspadsering skal tilrettelægges via tjenesteplanen, med mindre afspadsering sker efter aftale med medarbejderen.

Stk. 2

Aflyses afspadsering med varsel på mindre end 4 døgn, nedskrives afspadseringskontoen, som om afspadsering havde fundet sted. Den pålagte tjeneste honoreres som overarbejde eller opkald.

Stk. 3

Afvikling af optjent frihed skal ske inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvor tjenesten er præsteret.

Der kan dog indgås aftale med medarbejderne om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

§ 24. Søgnehelligdage

Når der forekommer en søgnehelligdag, nedsættes antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i mødeplanperioden, med 7,4 timer pr. søgnehelligdag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

Nedsættelse af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, kan ske i mødeplanperioden, hvori søgnehelligdagen falder eller en efterfølgende mødeplanperiode, dog senest 3 måneder efter søgnehelligdagen.

§ 25. Feriefridage

Der ydes 5 feriefridage, for hvilke det gælder:

1. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
3. Feriefridagen betales som ved sygdom.
4. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser.
5. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriedag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

§ 26. Arbejdstøj

Når specielt arbejdstøj efter virksomhedens ønske eller arbejdets karakter er nødvendigt, stilles det til rådighed af virksomheden. Det påhviler medarbejderne at vaske og vedligeholde tjenestedragten, hvilket honoreres med kr. 0,82 kr.

Pr. 1. marts 2008: kr. 0,85

Pr. 1. marts 2009: kr. 0,87

Skal medarbejderen selv stille beklædning til rådighed betales kr. 1,88 pr. time.

Pr. 1. marts 2008: kr. 1,94

Pr. 1. marts 2009: kr. 2,00

§ 27. Graviditet, barsel og adoption

Den pr. 1. april 2002 gældende aftale om (amts-) kommunalt ansattes adgang til fravær af familiemæssige årsager er gældende, herunder reglerne om;

- **Sædvanlig løn**: Kvinden har ret til orlov med sædvanlig løn i 8 uger inden fødslen og 14 uger efter fødslen. Manden har ret til fædreorlov med sædvanlig løn i 5 uger efter fødslen inden barnets 14. uge. Denne regel erstatter faderens rettigheder til fædreorlov som anført i ovennævnte aftale om fravær af familiemæssige årsager. Manden eller kvinden har yderligere ret til orlov med sædvanlig løn i 10 uger efter barnets 14. uge.

- **Refusionsbetingelse:** Sædvanlig løn udbetales kun såfremt medarbejderen er berettiget til fulde dagpenge, således at virksomheden modtager den i lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats i dagpengerefusion.
- **Varsel:** Kvinden skal orientere sin arbejdsgiver om graviditet og påbegyndelse af evt. orlov senest 3 måneder før forventet fødsel. Manden skal orientere sin arbejdsgiver om evt. fædreorlov senest 4 uger før orlov. Kvinden og manden skal senest 8 uger efter fødslen orientere arbejdsgiveren om, hvor længe barslen forventes at vare, herunder om dele af orloven udskydes.

Stk. 2

Reglerne om omsorgsdage i ovennævnte aftale finder ikke anvendelse.

Stk. 3

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md.	Arbejdstagerbidrag kr. pr. md.	Samlet bidrag kr. pr. md
pr. 1. juli 2007	780,00	390,00	1.170,00
pr. 1. juli 2008	820,00	410,00	1.230,00
pr. 1. juli 2009	890,00	445,00	1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Ovennævnte bestemmelse træder i kraft den 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

§ 28. Ferie

Ferieloven er gældende. Parterne har indgået aftale om brug af feriekort, der kan benyttes af virksomhederne. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

§ 29. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns 1. sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,

2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet og

3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Stk. 4

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 30. Opsigelse

Stk. 1

De i Funktionærlovens § 2 anførte opsigelsesvarsler gælder.

Stk. 2

Enhver opsigelse fra virksomhedens side skal skriftligt meddeles til den ansatte og til FOA – Fag og Arbejde, Staunings Plads 1-3, Postboks 11, 1790 København V eller elektronisk til forha001@foa.dk, med opsigelsen vedhæftet som fil. Denne meddelelse skal indeholde begrundelsen for opsigelsen.

FOA kan ikke kræve bod for overtrædelse af denne bestemmelse, med mindre der foreligger systematisk overtrædelse fra en virksomheds side.

Stk. 3

Funktionærlovens regler om ansættelse på prøve gælder.

§ 31. Fratrædelsesgodtgørelse, sygdom, forkortet varsel, værnepligt og efterløn

Følgende bestemmelser i funktionærloven gælder for månedslønnede:

1) Fratrædelsesgodtgørelse (§ 2 a).

2) Løn under fravær på grund af sygdom (§ 5).

3) Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6).

4) Efterløn (§ 8).

§ 32. Ansættelsesbeviser

Arbejdsgiveren skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med Lov om ansættelsesbeviser.

Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de omhandlende forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom.

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal virksomheden senest 5 dage efter skriftligt forlangende af medarbejderen udlevere et ansættelsesbevis med de faktiske oplysninger, som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse/bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Såfremt oplysningerne i ansættelsesbeviset efter fremsendelse ikke stemmer overens med det aftalte, kan godtgørelse/bod for manglende ansættelsesbevis pålægges arbejdsgiveren.

Kapitel II. Timelønnede

§ 33. Personafgrænsning og løn

Stk. 1

Ansatte, som ikke er omfattet af § 3, aflønnes med timeløn.

Stk. 2

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen efter §§ 5, 6 og 7.

Stk. 3

Lønnen opgøres og udbetales månedsvis bagud.

Variable løndele (eksempelvis mer- og overarbejdsbetaling samt genetillæg) kan udbetales med indtil én måneds forskydning.

§ 34. Arbejdstid og søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1 – honorering når der ikke er tjeneste på en søgnehelligdag

Der ydes timelønnede, der forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget ved virksomheden uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for sådanne dage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer vedkommende skulle have været beskæftiget.

Stk. 2 – honorering når der er tjeneste på en søgnehelligdag

Timelønnede, der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagt fridøgn, jf. stk. 5), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, oppebærer for tjeneste på søgnehelligdagen almindelig timeløn med tillæg af 50%, jf. § 18, stk. 2, for de præsterede arbejdstimer samt erstatningsfridag med fuld løn. Erstatningsfridagen skal

tilrettelægges via tjenesteplanen og afvikles så vidt muligt i umiddelbar tilknytning til søgnehelligdage. Såfremt erstatningsfridagen ikke ydes, honoreres erstatningsfriheden med overarbejdsbetaling.

Øvrige timelønnede oppebærer for tjeneste på søgnehelligdagen timeløn med tillæg af 100%. Der ydes ikke herudover tillæg efter § 18, stk. 2.

Stk. 3

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes, og såfremt virksomheden ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel mindst 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Stk. 4

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, f.eks. under aften- og nattjeneste.

§ 35. Sygdom, graviditet, barsel

Timelønnede medarbejdere er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel og af Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

§ 36. Feriefridage

For timelønnede ydes der betaling på feriefridagen med et beløb svarende til den ansattes sygedagpenge.

§ 37. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 29, stk. 1 og 3.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til en indtægt, der svarer til dagpengesatsen.

§ 38. Afskedigelse

For timelønnede gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse, dog maks. 3 måneder.

§ 39. Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

§ 1 Område

§ 2 Overgangsbestemmelse

§ 4 Løndannelsen

§ 5 Grundløn

§ 6 Funktionsløn

§ 7 Anciennitetstillæg/kvalifikationsløn

§ 8 Resultatløn

§ 9 Særlig opsparing

§ 10 Aftaler om funktions-, kvalifikations- og resultatløn

§ 11 Tillidsrepræsentantens kompetence

§ 12 Interessetvister vedrørende løndannelse

§ 15 Befordringsgodtgørelse

§ 17 Arbejdstid

§ 18 Arbejde på særlige tidspunkter

§ 19 Rådighedsvagt

§ 20 Standby vagter

§ 21 Lokale arbejdstidsregler

§ 22 Overarbejde og merarbejde

§ 25 Feriefridage

§ 26 Arbejdstøj

§ 28 Ferie

§ 32 Ansættelsesbeviser

samt kapitel III om tillidsrepræsentanter

Kapitel III. Tillidsrepræsentanter

Virksomhederne inden for overenskomstens område er forskellige, og de lokale krav til arbejdsindhold og samarbejdsformer er forskellige. Reglerne for tillidsrepræsentanter er udformet, så de tager højde herfor.

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

Tillidsrepræsentanterne har hidtil været de ansattes talerør, men i takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer er kravene til tillidsrepræsentanterne ændret, og tillidsrepræsentanterne vil i fremtiden i højere grad være dialog- og sparringspartnere for virksomheden.

§ 40. Tillidsrepræsentanter

Opmærksomheden henledes på, at nedenstående regler om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter og om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter i henhold til Arbejdsmiljøloven tillige er gældende for sikkerhedsrepræsentanter.

§ 41. Hvor vælges tillidsrepræsentanter

Stk. 1

I enhver virksomhed kan medarbejderne af deres midte vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 2

I større virksomheder kan medarbejderne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig arbejdsledelse af deres midte vælge en tillidsrepræsentant.

Dette krav er opfyldt, såfremt der på en arbejdsplads er beskæftiget mindst 5 medarbejdere, og der kan således vælges en tillidsrepræsentant for denne arbejdsplads.

Stk. 3

I virksomheder eller organisatoriske enheder med 4 medarbejdere eller mindre vælges der ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 4

Nærværende overenskomst vil skulle finde anvendelse på meget forskelligartede virksomheder og forretningsområder. De lokale parter er derfor berettigede til at aftale andre former for tillidsrepræsentation end der fremgår af reglerne i §§ 41 og 47. Aftaler herom vil kunne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel.

§ 42. Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de organiserede medarbejdere, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed eller enhed af denne i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst.

§ 43. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af de organiserede medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med FOA. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle de organiserede medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 3

Det er en betingelse for valgets gyldighed, at mere end en tredjedel af de i virksomheden eller afdelingen beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Stk. 4

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, idet dette påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Forbundet fremsender meddelelse om valget til den pågældende virksomhed.

Stk. 5

Den pågældende virksomhed er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes overfor forbundet inden to uger efter meddelelsens fremkomst.

Indsigelsen skal enten være begrundet med forhold, der direkte fremgår af tillidsrepræsentantreglerne, eller med forhold, der vedrører mulighederne for samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget ikke som afgjort, så længe den fagretlige behandling verserer.

§ 44. Tillidsrepræsentantens uddannelse

Forbundet giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter, og som ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. Virksomheden vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

§ 45. Stedfortræder for tillidsrepræsentanten

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan valgt stedfortræder har i funktionsperioden samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne er opfyldt for at blive valgt som tillidsrepræsentant.

§ 46. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens - således som det også er virksomhedens ledelses - pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten kan derfor overfor virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen.

Stk. 3

Opnås der ikke en efter tillidsrepræsentantens skøn tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten (se nedenfor) eller at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundenes kompetente organer.

Stk. 4

Tillidsrepræsentantens udførelse af de af ham/hende påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentantens for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der forud herfor træffes aftale med virksomhedens ledelse.

Stk. 5

Tillidsrepræsentantens arbejde skal tilrettelægges således, at der sikres denne den fornødne tid til at passe hvervet. Såfremt tillidsrepræsentanten er valgt for flere arbejdspladser, bør dette øve indflydelse på den tid, der stilles til rådighed for hvervets udførelse, efter omstændighederne således, at der træffes en fast aftale herom.

Stk. 6

Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Ved møder udenfor arbejdstiden betales der som for samarbejdsudvalgsmøder.

Stk. 7

Slutter medarbejderne sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

§ 47. Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

Indenfor virksomheder, hvor der er seks tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere.

Stk. 2

I større virksomheder, hvor der inden for den enkelte overordnede organisatoriske enhed er seks tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne inden for enheden vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere indenfor den overordnede organisatoriske enhed.

Stk. 3

Efter særlig bemyndigelse af den enkelte tillidsrepræsentant kan fællestillidsrepræsentanten videreføre konkrete sager på dennes vegne overfor virksomhedens ledelse.

Stk. 4

Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomhedens ledelse, der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i § 43, stk. 5.

§ 48. Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på mindst 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på mindst 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten efter foranstående bestemmelser.

Stk. 2

Hvis en virksomheds ledelse finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsige en tillidsrepræsentant. Spørgsmålet kan rejses i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mødet.

Stk. 3

Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed eller inden for en organisatorisk enhed af denne, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, ophører tillidsrepræsentanthvervet uden videre, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om dets opretholdelse.

På tilsvarende måde ophører hvervet som fællestillidsrepræsentant uden videre, når forudsætningerne for dette hverv ikke længere er til stede.

Kapitel IV Fællesbestemmelser

§ 49. Hovedaftale

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem LO og DA finder anvendelse for denne overenskomst.

§ 50. Faglig strid

Normen for behandling af faglig strid er gældende, idet dog parterne er enige om, at fristerne i Normens § 4 og § 5 er 14 dage.

§ 51. Kompetenceudviklingsfond og selvvalgt uddannelse

Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed uden løn om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden.

Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til 260 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinier i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond" i Landsoverenskomsten for butik indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Det er en betingelse for at have ret til selvvalgt uddannelse, som ikke vurderes relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud efter reglerne for kompetenceudviklingsstøtte i "Aftale om kompetenceudviklingsfond".

De nærmere retningslinier for tilslutning til Kompetenceudviklingsfonden aftales inden den 1. oktober 2007. Midlerne på FOA's område må ikke anvendes på andre områder.

Medarbejdere kan ansøge Kompetenceudviklingsfonden om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinier i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond" i Landsoverenskomsten for butik indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel.

§ 52. Patientledsagelse

I forbindelse med patientledsagelse ydes time- og dagpenge i henhold til statens regler.

I stedet for statens regler kan der lokalt aftales anvendelse af de i kommunen i øvrigt gældende regler for ydelse af time- og dagpenge.

§ 53. Ledsagelse af patienter/klienter ved deltagelse i ferie og højskoleophold m.v.

Ved deltagelse i ferie og højskoleophold m.v., ydes der løn for 7,4 timer + et tillæg.

Tillægget udgør på hverdage 262,94 kr.

Pr. 1. marts 2008: kr. 270,83

Pr. 1. marts 2009: kr. 278,95

Tillægget udgør på søn- og helligdage 525,23 kr.

Pr. 1. marts 2008: kr. 540,98

Pr. 1. marts 2009: kr. 557,21

§ 54. Forholdet til virksomheden

Forholdet mellem arbejdsgiveren og den ansatte er baseret på gensidig loyalitet og tillid. Den ansatte skal således udvise diskretion med hensyn til arbejdsgiverens driftsmæssige forhold, forretningsspørgsmål m.v.

Den ansatte har tavshedspligt i samme omfang, som denne er pålagt ansatte i den offentlige forvaltning i henhold til Straffelovens § 152 og Forvaltningslovens § 27.

§ 55. Oprettelse af overenskomst

Stk. 1
FOA kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Stk. 2
Nærværende overenskomst træder først i kraft på de enkelte medlemsvirksomheder, når FOA overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver skriftligt har rejst krav herom.

Stk. 3
Det er en betingelse, at FOA på tidspunktet for kravets fremsættelse har mindst 1 medlem ansat på virksomheden indenfor det område overenskomsten tilsigter at dække.

Stk. 4
Det fastslås herefter mellem de FOA og Dansk Erhverv Arbejdsgiver fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende for den pågældende virksomhed.

§ 56. Omskrivning

En overenskomst mellem FOA og en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, erstattes med mindre andet aftales fra overenskomstens udløbstid, med nærværende overenskomst.

§ 57. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2010. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

Dato:

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Dato:

FOA – Fag og Arbejde

Bilag 1

Områdeinddeling

Til Gruppe 0 henføres:

Kommuner der ikke er henført til gruppe 1-4.

Til Gruppe 1 henføres:

Esbjerg, Frederikshavn, Faaborg-Midtfyn, Kalundborg, Kerteminde, Ny Slagelse, Ny Skanderborg, Nyborg, Næstved, Odense, Sønderborg og Aalborg.

Til Gruppe 2 henføres:

Køge, Lejre, Ny Roskilde, Solrød og Århus.

Til Gruppe 3 henføres:

Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Frederiksværk-Hundested, Gribskov, Helsingør, Hillerød og Hørsholm.

Til Gruppe 4 henføres:

Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Egedal, Frederiksberg, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Herlev, Hvidovre, Høje-Tåstrup, Ishøj, København, Lyngby-Tårbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk.