

Ansættelseskontrakt for handicaphjælper

Standardkontrakten er udarbejdet af KL og FOA - Fag og Arbejde

Arbejdsgivers navn, adresse og evt. CVR-nummer (Skal udfyldes)

Arbejdstagers navn, adresse og cpr.nr. (Skal udfyldes)

Titel

Handicaphjælper

Beskrivelse af arbejdet (Afkrydsning kan foretages i en eller flere rubrikker)

Særlige krav:

<input type="checkbox"/>	Aften/natarbejde
<input type="checkbox"/>	Weekend- og helligdagsarbejde
<input type="checkbox"/>	Respiratorisk hjælp
<input type="checkbox"/>	Arbejde under udlandsophold
<input type="checkbox"/>	Aktiv deltagelse i vandet til svømning
<input type="checkbox"/>	Hjælp til træning
<input type="checkbox"/>	Sekretærarbejde
<input type="checkbox"/>	Særlige opgaver i en familie med børn
<input type="checkbox"/>	Ledsagelse under hospitalsophold
<input type="checkbox"/>	Kørekort
<input type="checkbox"/>	Andet

Arbejdsstedets beliggenhed (Afkrydsning skal foretages i en eller flere rubrikker)	
<input type="checkbox"/>	Bopælen
<input type="checkbox"/>	Sommerhus
<input type="checkbox"/>	Flere arbejdssteder
<input type="checkbox"/>	Andet
Ansættelsestidspunkt (Afkrydsning skal foretages)	
<input type="checkbox"/>	Ansættelsesdato:
<input type="checkbox"/>	Ansættelse i perioden fra datotil dato (ansættelsen ophører uden yderligere varsel)
Ferie	
Ferieloven gælder.	
(Afkrydsning i en eller begge nedenstående rubrikker kan foretages)	
<input type="checkbox"/>	Arbejdstageren har herudover ret til 5 feriedage pr. ferieår, for hvilke der gælder regler svarende til den 5. ferieuge.
<input type="checkbox"/>	Forhøjelse af ferietillægget fra 1% til 1,5%.
Opsigelse (Afkrydsning skal foretages)	
<input type="checkbox"/> Følgende opsigelsesvarsler gælder: Ved ansættelse indtil 1 år 7 dage fra arbejdsgiverside og 3 dage fra arbejdstagers side Efter 1 års ansættelse 21 dage fra arbejdsgiverside og 7 dage fra arbejdstagers side Efter 3 års ansættelse 49 dage fra arbejdsgiverside og 14 dage fra arbejdstagers side Efter 6 års ansættelse 70 dage fra arbejdsgiverside og 21 dage fra arbejdstagers side	
<input type="checkbox"/> Følgende opsigelsesvarsler er aftalt:	
Funktionærlovens § 2b (Afkrydsning i nedenstående rubrik kan foretages)	
<input type="checkbox"/> Funktionærlovens § 2b finder anvendelse.	

<input type="checkbox"/>	Der udbetales et ulempetillæg, der udgørkr. årligt (grundbeløb 31/3 2000-niveau). Tillægget dækker arbejde på
<input type="checkbox"/>	Særlig aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager – bilag til ansættelseskontrakt
Arbejdstid (Skal udfyldes)	
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ertimer, beregnet over en periode på uger (normperioden).	
Merarbejde	
Merarbejde kan forekomme. Merarbejde foreligger, når en deltidsansat arbejder udover det gennemsnitlige ugentlige timetal ifølge ovenstående og indenfor den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for en fuldtidsansat (37 timer). Merarbejde honoreres med timeløn, der beregnes som 1/1924 af lønnen (incl. evt. tillæg). Merarbejde afspadsreses 1:1 i den følgende normperiode. Hvis afspadsring ikke har fundet sted inden udløbet af den efterfølgende normperiode, udbetales merarbejdet.	
Overarbejde	
Overarbejde kan forekomme. Overarbejde foreligger, når der arbejdes mere end 37 timer pr. uge i en normperiode. Overarbejde honoreres med timeløn 1/1924 af lønnen (incl. evt. tillæg) + 50%. Overarbejde afspadsreses 1:1,5 i den følgende normperiode. Hvis afspadsring ikke har fundet sted inden udløbet af den efterfølgende normperiode, udbetales overarbejdet.	
Forhold under sygdom (Afkrydsning skal foretages)	
<input type="checkbox"/>	Arbejdstageren har ret til fuld løn under sygdom, jfr. funktionærlovens § 5 fra det tidspunkt hvor arbejdstageren opfylder dagpengelovens beskæftigelseskrav i forhold til arbejdsgiveren.
<input type="checkbox"/>	Arbejdstageren har ret til fuld løn under sygdom, jfr. funktionærlovens § 5.

Forhold under barsel og adoption	
	Lov om ligebehandling gælder.
	<p>Arbejdstageren har ret til fuld løn ved graviditet og barsel i følgende perioder:</p> <p>Kvindelige arbejdstagere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ved forebyggende graviditetsundersøgelser • Fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. • Ved førtidig graviditetsorlov pga. risiko for kvindens helbred eller fosteret • 14 uger efter fødslen • 10 uger efter de 14 uger <p>Mandlige arbejdstagere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 uger inden for de første 14 uger efter fødslen • 10 uger efter de 14 uger • yderligere 2 uger, som afholdes inden barnets 46. uge <p>Retten til fuld løn er betinget af, at arbejdstageren har ret til fuld løn under sygdom. Det er forudsat, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som arbejdstageren vil have ret til efter dagpengeloven. Forlængelse af dagpengeperioden med nedsat dagpengerefusion medfører ret til forholdsmæssigt nedsat løn.</p> <p>Den samlede fraværperiode for forældrene med sædvanlig løn kan ikke overstige 12 uger efter den 14. uge.</p> <p>Adoption sidestilles med barsel.</p>
Øvrige vilkår (Kan udfyldes)	
I øvrigt gælder følgende yderligere vilkår:	
Genforhandling	
Kontrakten genforhandles årligt, hvis en af parterne ønsker det.	
Forsikringsforhold (Afkrydsning kan foretages i en eller flere rubrikker)	
Arbejdstager er omfattet af følgende forsikringer:	
<input type="checkbox"/>	Arbejdsskadeforsikring (tegnet af arbejdsgiver)
<input type="checkbox"/>	Erhvervsansvarsforsikring ”
<input type="checkbox"/>	Rejseforsikring ”
<input type="checkbox"/>	Andet

Pengeinstitut (Skal udfyldes af arbejdstager)	
Pengeinstituttet – Navn og afdeling:	
Registreringsnummer:	
Kontonummer:	
Erklæring og underskrift	
Arbejdstager har tavshedspligt. Tavshedspligten ophører ikke ved ansættelsesforholdets ophør. Jeg er indforstået med at modtage beskæftigelse på ovenstående vilkår, samt at lønnen udbetales som A-indkomst.	
Dato	_____
	Underskrift Arbejdstager
Dato	_____
	Underskrift Arbejdsgiver

Vejledning

Ansættelseskontrakt for handicaphjælpere (Servicelovens § 77 og § 76, stk. 2)

Ansættelseskontrakten er en standardkontrakt, som arbejdsgiveren (den handicappede) kan vælge at anvende.

Kontrakten udfyldes af arbejdsgiveren (den handicappede). Kontrakten kan anvendes ved indgåelse af ansættelsesforhold, hvor arbejdstager (handicaphjælperen) ansættes med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer eller derover.

Arbejdsgiveren skal i forbindelse med udfyldelsen af ansættelseskontrakten være opmærksom på, om der er økonomisk dækning i bevillingen, for de forpligtelser arbejdsgiveren påtager sig. Arbejdsgiveren bør derfor søge rådgivning hos den kommune, der har bevilliget ordningen. Evt. udfyldes ansættelseskontrakten i samarbejde med kommunen.

Udfyldning af ansættelseskontrakten

Ansættelseskontrakten er udarbejdet som en grundmodel med mulighed for at aftale elementer ovenpå.

Nogle rubrikker i kontrakten skal udfyldes med oplysninger, andre rubrikker skal udfyldes ved afkrydsning, og andre rubrikker igen kan udfyldes ved afkrydsning. Det er anført under de enkelte emner, hvordan kontrakten udfyldes.

Arbejdsgivers navn, adresse og evt. CVR-nummer

Her anføres arbejdsgiverens navn, adresse og evt. CVR-nummer (tidligere SE-nummer). (Skal altid udfyldes).

Arbejdstagers navn, adresse og cpr-nummer

Her anføres den arbejdstagers navn, adresse og cpr-nummer. (Skal altid udfyldes).

Beskrivelse af arbejdet

Eksemplerne er ikke udtømmende. Der kan sættes flere krydser. Andre særlige krav kan tilføjes i rubrikken "andet".

Arbejdsstedets beliggenhed

Eksemplerne er ikke udtømmende. Der sættes et eller flere krydser. Adresserne på de enkelte arbejdssteder anføres.

Ansættelsestidspunkt

Der skal sættes et kryds, og den tilhørende rubrik skal udfyldes. Hvis ansættelsen er varig anføres alene ansættelsesdatoen. Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ansættelsesperiodens start- og slutdato.

Ferie

Ferieloven gælder. Der kan sættes kryds i en eller begge rubrikker, hvorved den ansattes vilkår forbedres i forhold til ferieloven med yderligere 5 feriedage, for hvilke der gælder tilsvarende regler som den 5. ferieuge og/eller forhøjelse af det i ferielovens § 23, stk. 2 nævnte ferietillæg på 1% til 1,5%.

Opsigelse

Der skal foretages afkrydsning i en af rubrikkerne. Hvis der foretages afkrydsning i første rubrik er det de angivne frister, der anvendes. Hvis der foretages afkrydsning i anden rubrik, skal der aftales andre frister, som skal fremgå af kontrakten.

Funktionærlovens § 2b

Hvis der foretages afkrydsning i rubrikken, så finder Funktionærlovens § 2b anvendelse, når opsigelsen ikke kan anses for rimelig begrundet i arbejdstager eller arbejdsgivers forhold. Arbejdstager skal være fyldt 18 år og have

været uafbrudt beskæftiget i mindst 1 år hos arbejdsgiveren før opsigelsen.

Løn

Lønnen skal angives i kroner, svarende til værdien af løntrin 11 på ansættelsestidspunktet. Der tages stilling til, om der udover lønnen svarende til løntrin 11, skal ydes tillæg, og eventuelt hvilke betingelser, der skal være opfyldt. Det anbefales at omregne tillæg til 31/3 2000-niveau, således at tillæg kan reguleres i henhold til Aftale om lønninger for kommunalt ansatte. Aftalen kan findes på KL's hjemmeside: www.kl.dk.

Pension

Der tages stilling til, om der skal oprettes pensionsordning. Hvis der oprettes pensionsordning, skal det aftales, hvilken %-del af lønnen pensionen udgør. Pensionsprocenten aftales som et samlet pensionsbidrag, der indeholder både arbejdsgiverens og den ansattes eget pensionsbidrag. Den ansattes egetbidrag udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Der skal tages stilling til, om der skal være betingelser knyttet til oprettelse af pensionsordning eksempelvis

- den ansattes alder
- beskæftigelsestid

Pensionsordningen oprettes i Pen Sam Gruppen, med mindre arbejdstager i forvejen er omfattet af en anden pensionsordning med løbende udbetaling eller ratepensionsordning. I givet fald skal pensionsordningen skrives i kontrakten i rubrikken "Anden ordning".

Arbejdstidsbestemte tillæg

Der tages stilling til, hvilke arbejdstidsbestemte ydelser der skal anvendes. De nævnte arbejdstidsaftaler findes på KL's hjemmeside. I stedet for arbejdstidsbestemte ydelser, der ydes pr. time, kan der aftales et ulempetillæg, der dækker arbejde på ubekvemme tidspunkter. Det skal fremgå af kontrakten, hvilke ulemper der er dækket af tillægget. Hvis der aftales et årligt ulempetillæg, anbefales det, at omregne beløbet til grundbeløb i 31/3 2000-niveau, således at tillæg kan reguleres i hen-

hold til Aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Arbejdstid

Det skal fremgå, om der er tale om en fuld-tidsansættelse eller deltidsansættelse. Det gennemsnitlige ugentlige timetal skal fremgå. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan beregnes over en periode på et antal uger (normperioden). Antallet af uger i normperioden skal fremgå af kontrakten.

Forhold under sygdom

Der tages stilling til, om retten til fuld løn under sygdom kræver opfyldelse af dagpenge-lovens beskæftigelseskrav i forhold til arbejdsgiveren.

Ved afkrydsning i første rubrik opnås retten til fuld løn (løn incl. fast påregnelige tillæg) først:

- når arbejdstageren har været ansat ved arbejdsgiveren de sidste 8 uger før fraværet og i denne periode har haft mindst 74 timers arbejde eller
- når arbejdstageren tidligere har været ansat ved den samme arbejdsgiver, og arbejdstimerne inden for de sidste 8 uger er på mindst 74 timer, selv om arbejdstageren ikke har været ansat i 8 uger.

Ændres beskæftigelseskravet i dagpengeloven, ændres ovenstående betingelser tilsvarende.

Ved afkrydsning i anden rubrik opnås retten til fuld løn under sygdom (løn incl. fast påregnelige tillæg) fra ansættelsen.

Løn under sygdom defineres svarende til Funktionærlovens § 5.

Forhold under barsel og adoption

Det er en betingelse for at få fuld løn under barsel, at arbejdstageren har ret til fuld løn under sygdom, jfr. kontraktens bestemmelse om forhold under sygdom.

Når det anføres, at adoption sidestilles med barsel indebærer det, at den kønsmæssige fordeling af retten til løn under fravær bortfalder. Adoptanterne kan dele fraværperioderne og retten til fuld løn mellem sig.

Arbejdstageren skal varsle fravær pga. graviditet, barsel og adoption i henhold til ligebehandlingslovens regler. For så vidt angår faderens ret til yderligere 2 ugers orlov skal placeringen aftales med arbejdsgiveren, dog skal afholdelsen ske inden barnets 46. uge. Ved manglende aftale, kan den ansatte underrette arbejdsgiveren om fraværets afholdelse med et varsel på 4 uger. De to uger skal holdes i sammenhæng, medmindre andet aftales.

Øvrige vilkår

Her anføres, hvilke vilkår parterne i øvrigt er blevet enige om.

Genforhandling

Både arbejdsgiver og arbejdstager kan forlange kontrakten genforhandles én gang om året.

Forsikringsforhold

Enhver arbejdsgiver har pligt til at tegne en arbejdsskadeforsikring for sine ansatte. Det vil endvidere være en god ide at tegne en erhvervsansvarsforsikring, der dog ikke er lovpligtig.

En arbejdsgiver hæfter for det ansvar, en ansat kan ifalde ved sine fejl eller forsømmelser, og denne hæftelse vil være omfattet af en erhvervsansvarsforsikring.

Den handicappedes private ansvarsforsikring via egen indboforsikring, vil kun dække ansvar, som en ansat, kan ifalde ved almindelig husførelse.

Den ansatte hjælper egen ansvarsforsikring dækker kun det ansvar, hjælperen kan ifalde som privatperson og ikke på arbejdet.

Hvis handicaphjælperen tager med den handicappede på ferie, vil hjælperen være på arbej-

de en del af tiden, og være dækket af arbejdsskadeforsikringen. Der vil ikke være tale om rent arbejde for hjælperens vedkommende, hvorfor der for "fritiden" skal tegnes en erhvervsrejseforsikring, før hjælperen er dækket. Det gule sygesikringskort dækker udelukkende rene ferierejser.

Pengeinstitut

Bankoplysninger, herunder registreringsnummer og kontonummer skal oplyses til brug for udbetaling af lønnen.

Erklæring og underskrift

Arbejdstager skal skrive under på, at der er tavshedspligt vedrørende arbejdsgivers personlige forhold, og at den ikke ophører ved ansættelsesforholdets ophør.

Uddrag af Funktionærloven § 2 b.

Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige funktionærens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 2, stk. 2 og 3. Er funktionæren ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn.

Stk. 2. Såfremt en funktionær ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 10 år, kan den i stk. 1 omhandlede godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 5. Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, be-

tragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af den pågældende sygdom.

Stk. 2. Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Stk. 3. Yder arbejdsgiveren funktionæren kost og logi som en del af lønnen, er arbejdsgiveren pligtig til under sygdom at yde funktionæren den fornødne pleje, så længe han forbliver i arbejdsgiverens hus.

Stk. 4. Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til - uden udgift for funktionæren - at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.

Love kan findes på

www.Retsinformation.dk

Funktionærloven: LBK nr. 68 af 21/01/2005

Ferieloven: LBK nr. 407 af 28/05/2004

Dagpengeloven: LBK nr. 1047 af 28/10/2004

Ligebehandlingsloven: LBK nr. 711 af 20/08/2002

Aftaler kan findes på

www.KL.dk under emnet Løn og arbejdsgiverforhold.