

**Aftale om løn-, pensions- og ansættelsesvilkår
for social- og sundhedsassistenter**

Indgået mellem

Damp Holding AG

og

Forbundet af Offentligt Ansatte

2004

§ 1	Overenskomstens område	3
§ 2	Ansættelsesbrev	3
§ 3	Løn	3
§ 4	Procedure for interesselvister	4
§ 5	Lønudbetaling	4
§ 6	Regulering af den samlede årsløn	4
§ 7	Pension	4
§ 8	Arbejdstid	5
§ 9	Timelønnede medarbejdere	5
§ 10	Sygdom	6
§ 11	Barns 1. sygedag	6
§ 12	Kørselsgodtgørelse	6
§ 13	Transport	6
§ 14	Tjenestedragt	6
§ 15	Ferie og feriefridage	6
§ 16	Barsel, adoption og fravær af familiemæssige årsager	7
§ 17	Udstationering	8
§ 18	Kompetenceudvikling, efter- og videreuddannelse	8
§ 19	Opsigelse, nedlæggelse af stilling, forflytning	9
§ 20	Tillidsrepræsentantregler, samarbejde og samarbejdsudvalg	10
§ 21	Hovedaftale	10
§ 22	Ikrafttrædelse	10
§ 23	Opsigelse	10

§ 1 – Overenskomstens område

Nærværende overenskomst er gældende for social- og sundhedsassistenter, herefter benævnt medarbejdere, ansat ved Tønder Sundhedscenter, eller ved institutioner som drives af Damp Holding AG.

§ 2 – Ansættelsesbrev

Stk. 1

Lov nr. 392 af 22. juni 1993 med evt. senere ændringer, vedrørende arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, er gældende.

Stk. 2

Den ansatte udfører tjeneste ved en navngiven institution.

Stk. 3

Ved fratræden har medarbejderen krav på en skriftlig bekræftelse af ansættelsesforholdet, herunder stillingsbetegnelse samt perioden for ansættelsen.

Stk. 4

Ansættelse sker efter opslag i medarbejdernes faglige tidsskrift "FOA-Bladet".

§ 3 – Løn

Medarbejdernes løn består af fire elementer; grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløns.

Stk. 1

Grundlønnen udgør for nyuddannede 18.500 kr. pr. måned. Efter fire års beskæftigelse indenfor faget udgør grundlønnen 19.500 pr. måned, efter otte års beskæftigelse indenfor faget udgør grundlønnen 20.500 kr. pr. måned, og efter tolv års beskæftigelse indenfor faget udgør grundlønnen 21.500 kr. pr. måned.

Stk. 2

Mellem Damp Holding AG og Forbundet af Offentligt Ansattes lokale afdeling indgås forhåndsftale om kriterier for tildeling af kvalifikations- og funktionstillæg.

Bemærkning:

Forhåndsftale skal indgås senest den 1. oktober 2004

Stk. 3

Mellem Damp Holding AG og Forbundet af Offentligt Ansatte indgås aftale om resultatløns.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at der omkring årsskiftet 2004/05 indledes forhandlinger, og det tilstræbes, at disse forhandlinger er afsluttede seks måneder efter at de er indledt.

Stk. 4

Forbundet af Offentligt Ansatte lokalt tilsendes efter anmodning, til brug for de lokale lønforhandlinger, det nødvendige lønstatistiske materiale. Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på løndelev (grundløn, tillæg, arbejdstidsbestemte tillæg, feriegodtgørelse og pension). Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

§ 4 – Procedure for interesselvister

Proceduren for interesselvister tilrettelægges for institutionen på denne måde:

a. Såfremt der opstår en interesselvist føres der hurtigst muligt mellem institutionens leder og tillidsrepræsentanten eller lokale repræsentanter fra Forbundet af Offentligt Ansatte en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

b. Bilægges tvisten ikke, kan repræsentanter fra Damp Holding AG indkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem institutionen og lokale repræsentanter fra Forbundet af Offentligt Ansatte. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen som nævnt i pkt. a.

c. Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til central forhandling mellem Damp Holding AG og Forbundet af Offentligt Ansatte. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen.

d. Bilægges interesselvisten ikke ved de centrale forhandlinger, finder Hovedaftalens bestemmelser om endelig afgørelse ved voldgift anvendelse.

§ 5 – Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og skal være den ansatte til disposition senest den sidste bankdag i måneden. Den ansatte får en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 6 – Regulering af den samlede årsløn

Reguleringen af den samlede årsløn, jf. § 3, reguleres hvert år den 1. april. Reguleringen udgør 4,5 %.

Virksomheden og den ansatte er forpligtet til at tages en årlig drøftelse om den ansattes samlede lønforhold, kompetencer og uddannelsesbehov med henblik på efter-, videreuddannelse samt en eventuelt højere aflønning på baggrund heraf.

§ 7 – Pension

Stk. 1.

Medarbejderen skal være medlem af PenSam. Pensionsordningen aftales mellem Damp Holding AG og Forbundet af Offentligt Ansatte lokalt, og som minimum skal medarbejdersbidraget udgøre 5,15% og arbejdsgiverbidraget 10,3%.

De pensionsgivende løndelev udgør 100/100 minus den ansattes eget bidrag af den pensionsgivende løn.

§ 8 – Arbejdstid

Mellem Damp Holding AG og Forbundet af Offentligt Ansatte lokalt indgås aftale om arbejdstidsbestemmelser for medarbejderne. Kan der ikke ved forhandling opnås enighed, er arbejdstidsaftalen, jf. bilag 1 gældende.

§ 9 – Timelønnede medarbejdere

For timelønnede medarbejdere gælder følgende bestemmelser:

Stk. 1

Medarbejdere, der ansættes med op til 8 timers ugentlig beskæftigelse, kan ansættes på timeløn, således at timelønnen udgør samt pensionsgivende tillæg/1924, beregnet pr. påbegyndt halve time. Al løn er pensionsberettiget.

Stk. 2

Hvor intet andet er aftalt, har timelønnede ret til 14 dages afregning. Der tilsendes medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Stk. 3

For timelønnede kan tjenesteforholdet gensidigt ophæves uden forudgående varsel. Stk. 4 finder anvendelse, hvis ansættelsesforholdet ophæves på grund af sygdom.

Stk. 4

Timelønnede får efter 6 måneders ansættelse, løn under sygdom for planlagte tjenester i planlægningsperioden på 4 uger. Herudover finder Dagpengeloven anvendelse.

Stk. 5

Timelønnede har ret til tjenestefrihed uden løn i tilfælde af barns 1. sygedag, jf. § 11.

Stk. 6

Timelønnede er omfattet af ferieloven.

Stk. 7

For timelønnede gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
Op til 3 måneder	intet varsel	intet varsel
Efter 3 måneder	3 dage	3 dage
Efter 6 måneder	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

§ 10 – Sygdom

Medarbejderne oppebærer sædvanlig løn under sygdom. Såfremt medarbejderen afskediges på grund af sygdom anvendes det almindelige anciennitetsbestemte opsigelsesvarsel.

§ 11 – Barns 1. sygedag

Stk. 1

Der gives helt eller delvis tjenestefri med løn til pasning af et sygt barn under 18 år på dettes 1. sygedag. I det enkelte tilfælde indgår hensynet til forholdene på tjenestestedet i en opvejning overfor barnets alder, sygdommens karakter o.a. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysning om fraværet p. gr. a. barns 1. sygedag.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til påregnelig løn.

§ 12 – Kørselsgodtgørelse

Der ydes kørselsgodtgørelse efter de til enhver tid gældende regler for statens tjenestemænd, når der i forbindelse med varetagelse af stillingens opgaver samt virksomhed benyttes egen bil.

§ 13 – Transport

Stk. 1.

Såfremt der i tjenesten indgår transport, ydes der fri cykel, knallert eller EU knallert 45 med reparationer. Cyklen, knallerten eller EU knallerten 45 fornys almindeligvis hvert andet år. Benytter den ansatte egen cykel, knallert eller EU knallert 45 ydes der godtgørelse herfor efter “ Statens aftale om godtgørelse for benyttelse af egen cykel i tjenesten”.

Stk. 2

Når Damp Holding AG skønner det nødvendigt, at der benyttes bil i tjenesten stilles en sådan til rådighed. Såfremt medarbejderen benytter egen bil, ydes der kørselsgodtgørelse efter § 12.

Stk. 3

Til medarbejdere, der er beskæftiget i aften/nattjeneste omfattende borgere i eget hjem, stilles bil og kommunikationsudstyr til rådighed.

§ 14 – Tjenestedragt

Damp Holding AG stiller fri tjenestedragt til rådighed.

§ 15 – Ferie og feriefridage

Stk. 1.

Medarbejderne er omfattet af den til hver tid gældende ferielov.

Medarbejderne holder ferie med løn, og der ydes en særlig feriegodtgørelse på 1½ %. Den særlige feriegodtgørelse træder i stedet for ferielovens ferietillæg på 1%. Godtgørelsen beregnes af de i optjeningsåret (01.01. - 31.12.) oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde.

Stk. 2.

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage pr. ferieår.

Feriefridage omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret, og placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, udbetales en kompensation herfor, svarende til løn under sygdom, for hver feriefridag der ikke er blevet afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Ved fratræden afvikles resterende feriefridage eller udbetales med sædvanlig timeløn.

§ 16 – Barsel, adoption og fravær af familiemæssige årsager

Stk. 1

Ved graviditet, barsel, adoption og orlov er medarbejderen omfattet af den til enhver tid gældende lovgivning med aftalte forbedringer, jfr. Vedlagte bilag 2.

Stk. 2

Under fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel ydes moderen fuld sædvanlig løn fra det tidspunkt, der skønnes at være 8 uger til fødslen og indtil 24 uger efter fødslen. Faderen har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 uger i forbindelse med fødslen, samt i yderligere 2 uger, der placeres inden barnets 46. uge. Desuden kan faderen og moderen dele retten til fravær med sædvanlig løn i ugerne 14 – 24.

Stk. 3

Medarbejderen har ved adoption ret til orlov med sædvanlig løn i 24 uger efter modtagelsen af barnet. Ved fravær til afhentning af barnet i udlandet har medarbejderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet. Dette fravær er ikke omfattet af reglerne i stk. 4.

Stk. 4

Arbejdsgiverens betaling af den fulde løn i orlovsperioder, jfr. stk. 2 og 3, er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion.

Stk. 5

Der ydes orlov med fuld løn til pasning af alvorligt sygt barn (jf. dagpengelovens § 19 a) samt forskels løn til pasning af døende pårørende, når der er bevilget plejeorlov (jf. § 104 i lov om social service). Der ydes tjenestefrihed til pasning af børn med nedsat funktions- evne m.v. (jf. § 29 i lov om social service).

Den ansatte skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra bopælskommunen af de barselsdagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

Stk. 6

Den ansatte berettiges til to omsorgsdag pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

§ 17 – Udstationering

Stk. 1

Ved udstationering forstås, at tjenesten i en periode udføres på et sted, hvor den ansatte ikke kan benytte sin sædvanlige bolig.

Stk. 2

Deltagelse i udstationering kan aftales med den ansatte, men kan ikke pålægges.

Stk. 3

Der ydes fornødne udgifter, fri kost og frit ophold ligesom der under udstationeringen stilles bolig til rådighed uden vederlag.

Stk. 4

Medarbejderen oppebærer sædvanlig løn, samt vederlag for deltagelse i udstationering. Vederlaget aftales med Forbundet af Offentligt Ansatte lokalt.

Der ydes herudover erstatning for mistet fridøgn, samt evt. søgnehelligdag såfremt der i udstationeringsperioden forekommer sådanne frihedsperioder. Erstatningsfriheden ydes i den måned, der følger efter den, hvori udstationeringen fandt sted.

Øvrige arbejdstidsbestemte tillæg, f.eks. overarbejde, merarbejde, rådighedstjeneste, aften-, nat, weekend-, og søgnehelligdagstillæg mv. suspenderes under udstationeringen.

§ 18 – Kompetenceudvikling, efter- og videreuddannelse

Stk. 1

Kompetenceudvikling, efter- og videreuddannelse er en forudsætning for effektiv opgave varetagelse med høj kvalitet, hvorfor Damp Holding AG og de ansatte forpligtes til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel medarbejderens individuelle og faglige udvikling som arbejdspladsens behov.

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Herunder opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

Stk. 2

Ud fra de opstillede udviklingsmål berettiges den enkelte medarbejder som minimum til 5 dages betalt efter-/videreuddannelse pr. år, med sædvanlig løn. Efter aftale med den enkelte ansatte kan disse dage overføres til det følgende kalenderår.

§ 19 – Opsigelse, nedlæggelse af stilling, forflytning

Stk. 1

Den til enhver tid gældende Funktionærlovs opsigelsesvarsler anvendes, når en medarbejder opsiges eller siger sin stilling op.

Stk. 2

Før fremsendelse af meddelelse om uansøgt afsked til den ansatte, skal der ske en drøftelse/orientering med den ansatte herom.

Samtidig med afsendelse af meddelelsen til medarbejderen om afsked vedlægges kopi til brug ved Forbundet af Offentligt Ansattes lokale afdeling eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Meddelelse til Forbundet af Offentligt Ansattes lokale afdeling om uansøgt afskedigelse skal være skriftlig, og indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede.

Tilbageholder Damp Holding AG sådanne oplysninger, skal Forbundet af Offentligt Ansattes lokale afdeling orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på en eventuel udlevering til Forbundet af Offentligt Ansatte lokalt.

Stk. 4

Forbundet af Offentligt Ansattes lokale afdeling kan kræve sagen forhandlet med Damp Holding AG. Forbundet af Offentligt Ansattes lokale afdeling kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis medarbejderen ved sin fratræden har været uafbrudt beskæftiget i Damp Holding AG i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Forbundet af Offentligt Ansattes lokale afdeling kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor Damp Holding AG inden for en måned efter forhandlingen.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af fire medlemmer og en opmand. To medlemmer udpeges af Damp Holding AG og to medlemmer udpeges af Forbundet af Offentligt Ansatte. De fire medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de fire medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. Nævnet kan afhøre parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimelig begrundet i den ansattes eller Damp Holding AG forhold, kan det pålægges Damp Holding AG at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Hvis ikke både den ansatte og Damp Holding AG ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan nævnet bestemme, at Damp Holding AG skal betale den ansatte en godtgørelse.

Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omkostninger og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelse er som udgangspunkt minimum sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8 – Nedlæggelse af stilling og/eller forflytning

Såfremt en stilling nedlægges og Damp Holding AG ønsker at forflytte den ansatte eller Damp Holding AG af andre årsager permanent ønsker at forflytte den ansatte til anden virksomhed i Danmark udover det aftalte ved ansættelsen, kan dette kun ske efter aftale med Forbundet af Offentligt Ansatte.

§ 20 – Tillidsrepræsentantregler, samarbejde og samarbejdsudvalg

Bestemmelserne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg fremgår af bilag 3.

§ 21 – Hovedaftale

Der er indgået hovedaftale mellem Damp Holding AG og Forbundet af Offentligt Ansatte.

§ 22 – Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft den 1. juli 2004.

§ 23 – Opsigelse

Nærværende overenskomst kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

For Damp Holding AG, den / 2004

.....

For Forbundet af Offentligt Ansatte, den / 2004

.....