

# Overenskomst for hjemmedagplejere

KL

FOA – Fag og Arbejde

Kære medlem af FOA – Fag og Arbejde.

Den overenskomst 2005-2008 du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen O.05 i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også en række FOA-bemærkninger til de enkelte bestemmelser. Dem har vi tilføjet for at gøre overenskomsten lettere at læse og anvende.

Vi er **meget interesserede i at modtage din mening** om de **FOA-bemærkninger** (forklaringer) vi har tilføjet, og især forslag til at gøre dem bedre - efter næste overenskomstrunde.

Send din kommentar til os på [forha001@foa.dk](mailto:forha001@foa.dk). – eller pr. brev.

Med venlig hilsen

FOA – Fag og Arbejde  
Forhandlingssektionen  
Stauings Plads 1-3  
1790 København V

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning</b> .....	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	4
<b>Kapitel 2. Månedslønnede</b> .....	<b>5</b>
§ 3. Løn .....	5
§ 4. Grundløn .....	6
§ 5. Funktionsløn .....	8
§ 6. Kvalifikationsløn .....	8
§ 7. Funktionærlov .....	9
§ 8. Pension .....	9
§ 9. ATP .....	11
§ 10. Arbejdstid.....	11
§ 11. Barns 1. sygedag .....	12
§ 12. Tjenestefrihed .....	12
§ 13. Opsigelse .....	13
§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) .....	14
<b>Kapitel 3. Timelønnede</b> .....	<b>22</b>
§ 15. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	22
§ 16. Pension .....	22
§ 17. Søgnehelldage .....	23
§ 18. Opsigelse .....	23
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	23
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten</b> .....	<b>23</b>
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse .....	23
<b>Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob</b> .....	<b>25</b>
<b>Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn</b> ...	<b>26</b>

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter hjemmedagplejere, som

1. er ansat i de kommuner i KL's forhandlingsområde, som har tilsluttet sig overenskomsten over for KL, og
2. er fyldt 18 år.

**[O.05]** Med virkning fra 1. oktober 2005 KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns og Frederiksberg kommuner.

#### **Bemærkning:**

Den 1. oktober 2005 blev Københavns og Frederiksberg Kommuner medlemmer af KL. Ansatte i disse kommuner vil fortsat være omfattet af de overenskomster, der er indgået med Københavns og Frederiksberg Kommuner. **[O.05]**

#### *Stk. 2*

Hjemmedagplejere ansættes til pasning af maksimalt 3 børn i børnenes eget hjem sammen med eventuelle børn fra andre hjem.

#### *Stk. 3*

Hjemmedagplejere er forpligtede til at fungere i andre hjem i følgende situationer:

1. i den periode, der går fra det faste hjem udtræder af ordningen og indtil andet fast hjem kan tilbydes eller hjemmedagplejeren fratræder,
2. i den periode, hvor der afvikles ferie i det faste hjem,
3. i den periode, hvor der er sygdom i det faste hjem, som umuliggør udførelse af arbejde i hjemmet.

#### **FOA-bemærkning:**

Overenskomsten er opdelt i 2 afsnit: Månedslønnede og timelønnede. De væsentligste forskelle i ansættelsesvilkår mellem månedslønnede og timelønnede er, at timelønnede ikke har fuld løn under sygdom og barsel, og at funktionærlovens opsigelsesvarsler ikke gælder for timelønnede.

### § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

#### *Stk. 1*

Hjemmedagplejere, som

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

**Bemærkning:**

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2005 til og med 1. december 2005 eller ansættelse fra 16. januar 2006 til og med 16. februar 2006.

*Stk. 2*

Hjemmedagplejere, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

**Bemærkning:**

Højst 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2005 til og med 30. november 2005 eller ansættelse fra 16. januar 2006 til og med 15 februar 2006.

## **Kapitel 2. Månedslønnede**

### **§ 3. Løn**

*Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6, og
4. Resultatløn, jf. § 14, nr. 4.

*Stk. 2*

**[O.05]**Hjemmedagplejere er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche
2. Aftale om udmøntningsgaranti og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

**Bemærkning:**

Aftale om ny løndannelse er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af ”Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche.”

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, procedureaftaler, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Fællesaftale om lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.06.

Aftale om udmøntningsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.**[O.05]**

**FOA-bemærkning:**

Fællesaftale om lokal løndannelse indgået med organisationerne i den pædagogiske branche, udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

*Stk. 3*

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholds­mæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

**FOA-bemærkning:**

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

Månedsløn x ugentlig arbejdstid = månedsløn på deltid

37

*Stk. 4*

Lønnen udbetales månedvis bagud.

**FOA bemærkning:**

Lønnen skal senest være til rådighed sidste bankåbningsdag inden månedens udgang.

*Stk. 5*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalt løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget.”

**FOA bemærkning:**

En vejledning om løn/lønsedler findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

## § 4. Grundløn

*Stk. 1*

Grundlønnen dækker de funktioner, en nyansat hjemmedagplejer er i stand til at varetage.

**FOA-bemærkning:**

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyansat, uden erfaring kan varetage, og dermed hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønnen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler / praksis herom.

*Stk. 2*

[O.05] Grundlønnen er løntrin 11.

**FOA bemærkning:**

Løntrin findes i Lønmagasinet på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

*Stk. 3*

Indplacering pr. 1. april 2005:

For ansatte, som senest 31. marts 2005 har opnået en lønforbedring i form af 3 eller flere lokalt aftalte løntrin til den hidtidige grundløn (løntrin 9) og som endnu ikke er omfattet af overenskomstens § 6, stk. 2, sker der modregning med 1 løntrin. Når de pågældende omfattes af § 6, stk. 2, tages lokalt stilling til sammensætningen af lønnen, således at der samlet set fortsat ydes en lønstigning på mindst 1 løntrin.

Ansatte, som senest 31. marts 2005 har opnået en lønforbedring som følge af § 6, stk. 2, er omfattet af denne bestemmelses punkt om kvalifikationsløn.

Ovenstående indplaceringsregler anvendes, medmindre andet aftales lokalt.

Eksempler:

Aflønning pr. 31. marts 2005	Indplacering/aflønning pr. 1. april 2005
Grundløntrin 9	Grundløntrin 11
Grundløntrin 9 + 1 løntrin aftalt lokalt = 10	Grundløntrin 11 + 1 løntrin = 12
Grundløntrin 9 + tillæg på 5.000 kr. (31/3 2000-niveau)	Grundløntrin 11 + tillæg på 5.000 kr. (31/3 2000-niveau)
Grundløntrin 9 + 2 lokalt aftalte løntrin = løntrin 11	Grundløntrin 11 + 2 løntrin = 13
Grundløntrin 9 + 3 lokalt aftalte løntrin = løntrin 12	Grundløntrin 11 + 3 lokalt aftalte løntrin reduceret med 1 løntrin = løntrin 13
Grundløntrin 9 + 1 lokalt aftalt løntrin + 3 centralt aftalt K-trin (§ 6) = løntrin 13	Grundløntrin 11 + 1 lokalt aftalt løntrin + 2 centralt aftalt K-trin (§ 6) = løntrin 14
Grundløntrin 9 + 2 lokalt aftalt løntrin + 3 centralt aftalt K-trin (§ 6) = løntrin 14	Grundløntrin 11 + 2 lokalt aftalt løntrin + 2 centralt aftalt K-trin (§ 6) = løntrin 15

**[O.05]**

**FOA-bemærkning vedr. stk. 1-3:**

Ved ”centralt aftalt” forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og KL. Alt hvad der står i overenskomsten er således centralt aftalt. Ved ”lokalt aftalt” forstås, at aftalen er indgået mellem de lokale parter i en kommune, fx mellem TR eller lokalafdelingen og arbejdsgiveren i kommunen. Typiske eksempler herpå er lokale ny løn aftaler, herunder lokale forhåndsftaler.

Den lønstigning, der er aftalt pr. 1.4.2005, jf stk.2, skal imidlertid gennemføres uanset evt. formuleringer om modregning i de lokale aftaler.

Bestemmelserne i stk. 2 medfører, at alle stiger minimum ét trin pr. 1.4.2005.

Hjemmedagplejere, der pr. 31.3.2005 har mindre end 3 års erfaring, og som oveni grundlønnen har under 3 lokalt aftalte løntrin, stiger med to trin.

## § 5. Funktionsløn

### *Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger udover de funktioner, der forudsættes varetager for grundlønnen.

### *Stk. 2*

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

#### **Bemærkning:**

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

#### **Bemærkning:**

Vejledende kriterier for funktionsløn findes i bilag 1.

#### **FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tillidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

## § 6. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektiv forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

### *Stk. 2*

[O.05]Hjemmedagplejere, som har 3 års sammenlagt beskæftigelse som hjemmedagplejer, ydes 2 løntrin (pr. 1. april 2006 3 løntrin) oven i grundlønnen.[O.05]

#### **FOA-bemærkning:**

Løntrin og de aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

### *Stk. 3*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

#### **Bemærkning:**

Kvalifikationstillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt



med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn findes i bilag 1.

**FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tillidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke kvalifikationer der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der besidder en bestemt kvalifikation, uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

## § 7. Funktionærlov

For hjemmedagplejere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 13. Opsigelse og § 14. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

**Bemærkning:**

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

**FOA-bemærkning:**

Se § 13 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige forringelser for den ansatte (f.eks. lønnedgang.)

## § 8. Pension

*Stk. 1* Gældende til 31. marts 2006

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for

1. hjemmedagplejere, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

2. hjemmedagplejere, som

- a) er fyldt 25 år, og
- b) har mindst 4 års beskæftigelse i kommuner og amter.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Hjemmedagplejere, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, nr. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2.

**Bemærkning:**

For optjening af karensperioden se § 14, nr. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

*Stk. 2* Gældende fra 1. april 2006

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for hjemmedagplejere, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,60 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

**Bemærkning:**

For optjening af karensperioden se § 14, nr. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

**FOA-bemærkning:**

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke "bare" udregne pensionsbidraget som f.eks. 7,69 % eller 12,6 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

*Stk. 3*

**[O.05]** Pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, undtages fra overenskomsternes pensionsbestemmelser. **[O.05]**

*Stk. 4*

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog bemærkning til § 5, stk. 2 og § 6, stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Gruppen, Jørgen Knudsensvej 2, 3520 Farum, månedsvist bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

**FOA-bemærkning:**

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Pen-Sam. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse.

**§ 9. ATP**

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

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

2. Med virkning fra 1. januar 2006 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

**Bemærkning:**

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

**§ 10. Arbejdstid**

*Stk. 1*

Den årlige arbejdstidsnorm udgør 1924 timer inkl. ferie og søgnehellidage.

*Stk. 2*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer, der fordeles på ugens 5 første hverdage mellem kl. 6 og kl. 18. Den daglige arbejdstid kan maksimalt udgøre 9 timer.

*Stk. 3*

Overarbejde/merarbejde kan ikke forekomme.

*Stk. 4*

Den ansatte skal være bekendt med arbejdstidens placering mindst 4 uger forud. Ændring af arbejdstidens placering kan ske med et varsel på mindst 2 dage.

## **§ 11. Barns 1. sygedag**

*Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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

**Bemærkning:**

I vurderingen af om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

*Stk. 2*

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

*Stk. 3*

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

**FOA-bemærkning:**

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det er hensynet til barnet, der er afgørende for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parterne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte ”papforældre”, kan man som udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte.

## **§ 12. Tjenestefrihed**

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

**FOA-bemærkning:**

Denne bestemmelse giver ret til tilbagekomst til en tilsvarende stilling, men ikke nødvendigvis til den samme stilling som tidligere. Dette kan eventuelt aftales lokalt som led i bevilling af tjenestefrihed uden løn (orlov).

## § 13. Opsigelse

### *Stk. 1*

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

#### **FOA-bemærkning:**

Opsigelsesvarsler er følgende, bortset fra i forbindelse med prøvetid:

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

<b>Ansættelsestid:</b>	<b>Opsigelsesvarsel:</b>
Fra 0 til 5 måneder	= 1 måned
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder	= 3 måneder
Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder	= 4 måneder
Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder	= 5 måneder
Fra 8 år og 8 måneder og opefter	= 6 måneder.

### *Stk. 2*

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked.

### *Stk. 3*

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse.

### *Stk. 4*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 3. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

### *Stk. 5*

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af forbundet og 2 medlemmer udpeges af KL. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

### *Stk. 6*

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse.

Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

## **§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)**

### **FOA-bemærkning:**

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der også gælder for en række andre personalegrupper på det kommunale område. Disse aftaler er oplistet i denne paragraf. Det er under omtalen af de enkelte aftaler anført, hvor man kan finde hele aftalen.

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

#### 1. [O.05] Ansættelsesbreve [O.05]

##### **FOA bemærkning:**

Hvis man er ansat i minimum 1 måned og har haft en gennemsnitlig arbejdstid på minimum 8 timer ugentligt har man krav på at få udleveret et ansættelsesbrev. Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er tale om specielt aftale arbejdstidsforhold (fx fast tjeneste i aften- og/eller natperiode). Som (amts)kommunalt ansat har man krav på et ansættelsesbrev ved ansættelsen og hvis ikke arbejdsgiver overholder dette, kan man rejse krav overfor den lokale arbejdsgiver, men aftalen giver ikke den ansatte mulighed for godtgørelse. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen. KTO-aftalen om ansættelsesbreve findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

#### 2. [O.05] Lønninger [O.05]

##### **FOA bemærkning:**

Den lønaftale, der henvises til her, beskriver opbygningen af det lønsystem, som stort set alle løntrinslønnede i det kommunale område er omfattet af. De grundlæggende elementer heri er et system med i alt 55 løntrin. Det er disse løntrin, der henvises til i de enkelte overenskomsters lønbestemmelser. I aftalen beskrives også reguleringsordningen, som medfører, at lønudviklingen på det kommunale område i overenskomstperioden er i balance med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

#### 4. Resultatløn

##### **FOA-bemærkning:**

Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads.

En aftale om resultatløns skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål. Hvis man ønsker flere oplysninger om resultatløns kan man tale med tillidsrepræsentanten om indgåelse og indhold i en eventuel aftale om resultatløns. Aftalen om resultatløns findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

#### 5. Beskæftigelsesanciennitet

##### **FOA-bemærkning:**

I nogle lønsystemer tillægges erfaring fra tidligere beskæftigelse betydning i form af tillæg til grundlønnen eller placering på et højere løntrin. Aftalen om beskæftigelsesanciennitet indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse.

Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

#### 7. Lønberegning/lønfradrag

##### **FOA-bemærkning:**

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelsen om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefri. Aftalen om lønberegning og lønfradrag findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

#### 9. Supplerende pension

##### **FOA Bemærkning:**

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pension på både centralt og lokalt niveau.

#### 10. [O.05]Opsamlingsordningen[O.05]

##### **FOA-bemærkning:**

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere ansat i kommuner og amter, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner og amter, jf. den enkelte overenskomst.

Der er udarbejdet et fortolkningsbidrag, som gælder for samtlige ansatte, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede.

#### 11. [O.05]Gruppeliv[O.05]

##### **FOA-bemærkning:**

Aftale om gruppeliv omfatter tjenestemænd og visse andre ansatte, der typisk er fyldt 18 år og som har mindst 8 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse. Retten til at blive omfattet af aftalen indtræder efter 6 måneders uafbrudt ansættelse i en kommune/amt. For at blive omfattet af gruppelivsftalen er det endvidere en forudsætning:

- a. at der ikke indbetales bidrag til en pensionsordning, eller
- b. at der indbetales bidrag til en ikke fuldt udbygget pensionsordning, hvor det samlede bidrag er under 8,22% af den pensionsgivende løn.

Gruppelivsforsikringen bortfalder bl.a. ved fratrædelse og ved overgang til en fuldt udbygget pensionsordning, hvortil kommunen/amtet yder tilskud. Aftalen om gruppelivsforsikring findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

## 12. Tilrettelæggelse af arbejdstid

### **FOA-bemærkning:**

Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

## 13. Decentrale arbejdstidsaftaler

### **FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der lokalt kan indgå aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de lokale arbejdstidsaftaler og bør indeholde en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 14. Deltidsarbejde

### **FOA-bemærkning:**

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 15. Tidsbegrænset ansættelse

### **FOA-bemærkning:**

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)



## 19. Ferie

### **FOA-bemærkning:**

Ferieaftalen indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter indeholder regler for ansatte i kommuner og amter om ferie (planlægning, afvikling, betaling m.v.)

Fuldtidsbeskæftigede optjener 18,5 ferietime pr. måned, hvilket svarer til 6 ugers ferie pr. år (optjeningsår er fra 1. januar til 31. december og ferieåret løber fra 1. maj til 30. april). Optjening og afholdelse af ferie sker altid i forhold til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad.

Fastlæggelse af ferieafholdelsen sker som hovedregel efter drøftelse mellem den ansatte og arbejdsgiveren. 3 af ferieugerne (hovedferien) skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Med mindre andet er aftalt skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af hovedferien med 3 måneders varsel. Herudover skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af restferien (2 uger) med 1 måneds varsel til afholdelse i perioden 1. oktober – 30. april. Den sidste ferieuge afholdes eller udbetales efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Månedslønnede holder som hovedregel optjent ferie med den sædvanlige løn på ferietidspunktet. Månedslønnede får herudover hvert år omkring den 1. maj udbetalt en særlig feriegødtgørelse.

Som timelønnet har man ikke ret til at holde ferie med løn, men oppebærer i stedet for en feriegødtgørelse på 12½ pct. Ferieaftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 20. [O.05]Barsel mv. [O.05]

### **FOA-bemærkning:**

Regler om graviditet og barsel indgår i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Denne aftale indeholder også regler om fravær, orlov og løn i forbindelse med adoption og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.

De gældende regler om barsel indebærer, at der før fødslen gælder en lang række særlige varsler for, hvornår der skal gives arbejdsgiveren besked om, på hvilken måde og i hvilket omfang moderen og/eller faderen ønsker at udøve sine rettigheder i henhold til gældende regler om barsel. Den ansatte skal give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal den kvindelige meddele, om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, samt hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. En moder der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

En ansat der er gravid har ret til løn under fravær til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Før fødslen har den gravide ansat ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uge til fødslen.

Efter fødslen har kvinden ret til 14 ugers orlov. Kvinden kan fortsætte orloven i yderligere 10 uger, således at hendes samlede orlov efter fødslen bliver på i alt 24 uger med sædvanlig løn.

Faderen har ret til at holde 2 ugers orlov samtidig med moderen indtil de første 14 uger efter fødslen. Derudover er der med virkning fra 1. april 1998 indført en ret til 2 ugers udvidet fædreorlov efter fødslen. Det er kun faderen, der har denne ret - den kan ikke overføres til moderen. Benytter faderen den udvidet fædreorlov fraregnes det i retten til orlov på dagpenge.

Efter de 24 ugers barsels – og forældreorlov med fuld løn har forældrene ret til yderligere 22 ugers orlov med dagpenge.

Forældrene kan også vælge at dele orloven, hvis de har lyst/mulighed for det, således at orloven i alt bliver op til 84 uger. Dog har forældrene ikke ret til dagpenge i de sidste 32 uger. Ved adoption er de forældre, der adopterer, stort set omfattet af de samme regler, som gælder under barselorlov. Kontakt derfor din tillidsrepræsentant eller lokal afdeling for yderligere spørgsmål i forbindelse med adoption.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk).

## 21. Tjenestefrihed uden løn

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen. Aftalen om tjenestefrihed uden løn findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 22. [O.05]Seniorpolitik. [O.05]

### **FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter. Aftalen om seniorpolitik findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 23. Befordringsgodtgørelse

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amts-

rådsforeningens forhandlingsområde. Se i øvrigt § 18. Aftalen om beforderingsgodtgørelse findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

#### 24. [O.05]Kompetenceudvikling

I tilknytning til Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO er aftalt følgende:

”Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanterne for FOA – Fag og Arbejde i en drøftelse med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jfr. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved fornyet lokal drøftelse.”[O.05]

#### **FOA-bemærkning:**

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle. Der er på enkelte overenskomstområder aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling. Aftalen om kompetenceudvikling findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

#### 25. Socialt kapitel

[O.05]Hjemmedagplejere er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jfr. fortolkningsbidrag til ”Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob”, jf. protokollat 1.

#### **FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob og jobtræning mv.) indeholder bestemmelser om medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer. I henhold til protokollat 3 kan personer, som ved ansættelse i fleksjob allerede er omfattet af en pensionsordning, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, få pensionsbidrag indbetalt til den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetaling til. Aftalen om socialt kapital findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 26. Virksomhedsoverenskomster

### **FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges. Aftalen om virksomhedsoverenskomster findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 27. [O.05]Retstvistaftalen[O.05]

### **FOA-bemærkning:**

Retstvistaftalen mellem de (amts-)kommunale arbejdsgivere og KTO indeholder regler for behandling af uenigheder om forståelsen af indgåede aftaler. Retstvistaftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 28. [O.05]SU og tillidsrepræsentanter[O.05]

### **FOA-bemærkning:**

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 29. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg.

Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

## 29. [O.05]MED og tillidsrepræsentanter[O.05]

### **FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse giver mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver i relation til medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelse og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er efter nærmere fastsatte regler

mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

Der er udarbejdet en MED-håndbog, der findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

### 30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

#### **FOA-bemærkning:**

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Socialt kapitel, jf. pkt. 25
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 24

Det øverste medindflydelse- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 22
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 4
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Aftalerne findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

### 31. [O.05]Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg [O.05]

#### **FOA-bemærkning:**

Formålet med aftalen om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg (MTSU aftalen) er, at samarbejdssystemerne tilpasses omstillingsprocessen frem til 1.januar 2007, hvor kommunalreformen træder i kraft. Aftalen supplerer de gældende SU/MED regler. Aftalen regulerer samarbejdet på tværs af kommuner og på tværs af amter samt amter og H:S. Ifølge aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov skal udformningen af kommunens udligningsordning drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, inden ordningen træder i kraft den 1. januar 2007. For kommuner, der lægges sammen, skal drøftelsen ske i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg. Desuden skal væsentlige ændringer drøftes på ny. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk). Nærmere information om kommunalreformen findes på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

### 32. [O.05]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [O.05]

#### **Bemærkning:**

[O.05]Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.[O.05]

#### **FOA-bemærkning:**

På (amts)kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året. Aftalen findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk)

### **Kapitel 3. Timelønnede**

#### **§ 15. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

##### *Stk. 1*

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 3-6.

##### *Stk. 2*

Lønnen udbetales hver 14. dag. Der kan lokalt indgås aftale om, at lønnen udbetales månedsvist bagud.

##### *Stk. 3*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

#### **§ 16. Pension**

##### *Stk. 1*

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Liv Gruppen for

1. hjemmedagplejere, som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regne fra 1. juni 2002.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69 % (med virkning fra 1. april 2006: 12,60 %) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

##### **Bemærkning:**

For optjening af karenperioden se § 14, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

2. hjemmedagplejere, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 8 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

*Stk. 2*

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv Gruppen samtidig med lønudbetalingen.

**FOA-bemærkning:**

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke ”bare” udregne pensionsbidraget som f.eks. 7,69 % eller 12,6 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA’s lønmagasin på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**§ 17. Søgnehelligdage**

Ansatte, som har været beskæftiget ved kommunen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

**§ 18. Opsigelse**

*Stk. 1*

For hjemmedagplejere, som ikke er ansat til varig beskæftigelse, er det gensidige opsigelsesvarsel dag til dag. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

*Stk. 2*

For hjemmedagplejere, som er ansat til varig beskæftigelse er det gensidige opsigelsesvarsel i de første 3 måneder 14 dage en måneds udgang; herefter 1 måneds varsel til en måneds udgang.

**§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)**

*Stk. 1*

Hjemmedagplejere er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 9	ATP
§ 10	Arbejdstid
§ 14	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), nr. 2, 4, 5, 9, 10, 12, 13, 15, 19, 20, 22 og 23-32

*Stk. 2*

Hjemmedagplejere, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

**Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten**

**§ 20. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2005, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelsen skal ske skriftligt.

*Stk. 3*

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes aflønninger efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 3. november 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Jakob Sølvhøj



## **Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

**[O.05]** Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

### *Stk. 1*

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

### *Stk. 2*

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

### *Stk. 3*

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår. **[O.05]**

København, den 3. november 2005

For

KL

Kjeld Hansen

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Jakob Sølvhøj

## **Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn**

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlape hinanden:

### *Funktionsløn*

Hjemmedagplejens åbningstid (eks. atypisk åbningstid).

Brugergruppens sammensætning.

Særlige arbejdsopgaver, f.eks. vikar.

Fremmedsprogede børn.

Omsorgskrævende børn.

Personalemøde.

### *Kvalifikationsløn*

Erfaring, som kan måles på flere måder:

- Inden for hjemmedagplejeområdet.
- Uden for hjemmedagplejeområdet.
- På arbejdsstedet.
- Med særlige arbejdsopgaver.

Relevant uddannelse (PGU eller anden grunduddannelse) og relevant efteruddannelse/kursusvirksomhed, herunder AMU-kurser.

Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner, ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

Kriterier som samarbejdsevne, selvstændighed, engagement og kreativitet er eksempler på mere subjektive kriterier og ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højst supplere de objektive kriterier.