

Lokalaftale om oprettelse af fleksjob ved Silkeborg Kommune

Mellem Silkeborg Kommune, Fagligt Fællesskab i Silkeborg Kommune og AC organisationerne, er der indgået følgende lokale rammeaftale om oprettelse af fleksjob på Silkeborg Kommunes arbejdspladser.

Denne aftale tager udgangspunkt i Silkeborg Kommunes sociale ansvar som **arbejdsgiver**.

Med hensyn til Silkeborg Kommune som **social myndighed** henvises til eventuel aftale med Jobcentret.

Indledning

Med indgåelse af en lokal rammeaftale om vilkårene for oprettelse af fleksjob ønsker parterne at understrege betydningen af, at Silkeborg Kommune gennem personalepolitikken signalerer en social ansvarlighed og et socialt engagement, og at Silkeborg Kommune som en rummelig arbejdsplads er et fælles ansvar.

Aftalen om fleksjob skal således ses som et vigtigt grundlag for arbejdsfastholdelse.

Parterne er enige om, at der i forbindelse med arbejdsfastholdelsen, tages udgangspunkt i følgende prioriteringer:

- 1) Medarbejderen skal fastholdes på ordinære vilkår, f.eks. via ændret arbejdstilrettelæggelse eller omplacering
- 2) Mulighederne for omskoling og/eller efter-/videreuddannelse undersøges
- 3) Ansættelse i job på særlige vilkår (sociale kapitler i overenskomsten)
- 4) Ansættelse i fleksjob

Formål

Aftalen har til formål ved en fælles indsats, at fremme fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen ved sygdom, nedslidning eller arbejdsskade, og som ønsker at fastholde tilknytningen til Silkeborg Kommune som arbejdsgiver gennem overgang til ansættelse i et fleksjob.

Silkeborg Kommune tilkendegiver i denne forbindelse tillige en positiv holdning til, at fleksjob kan anvendes til at integrere personer, der ikke har tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ved et **fleksjob** forstås et job, der kan oprettes til allerede ansatte eller ledige, der

- ikke modtager førtidspension efter lov om social pension
- er under 65 år
- har varige begrænsninger i arbejdsevnen
- ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet og

- hvor mulighederne for revalidering er udtømte i forhold til ethvert erhverv

Oprettelse af fleksjob

Som grundlag for oprettelsen henvises til:

- Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, LBK nr. 685 af 29/06/2005, kapitel 13
- Rammeaftalen om socialt kapitel af 01. april 2011, der er indgået mellem KL og KTO (5.41)
- Silkeborg Kommunes Syge- og fraværspolitik af januar 2007

Hvem gør hvad?

Initiativet til oprettelsen af et fleksjob kan komme fra

- Silkeborg Kommune som arbejdsgiver, d.v.s. den ansattes leder
- Den ansatte selv
- Silkeborg Kommune eller den ansattes hjemkommune som social myndighed (Jobcentret)
- Den ansattes faglige organisation

Initiativet og drøftelsen om mulighederne for ansættelse i et fleksjob vil normalt tage sit udgangspunkt i en rundbordssamtale, som indgår som en del af Silkeborg Kommunes Syge- og fraværspolitik.

En rundbordssamtale er en samtale, lederen afholder med medarbejderen, når der er behov for at gøre status i et fraværs- eller sygdomsforløb, dog senest efter 8 ugers sammenhængende fravær.

Parterne er enige om, at der i den konkrete situation kan være behov for at gennemføre mere end én rundbordssamtale.

Formålet med samtalen er at gøre status med hensyn til medarbejderens fremtidige muligheder for at vende tilbage til sin hidtidige stilling, evt. med ændrede jobfunktioner eller i en anden stilling. I samtalen kan andre relevante deltagere medvirke, f.eks. repræsentant fra dagpengegruppen i medarbejderens hjemkommune, tillidsrepræsentant, den faglige organisation, egen læge m.fl.

Resultatet af rundbordssamtalen vil sædvanligvis være en handlingsplan for medarbejderen.

Det er Jobcentret, der har myndighed til at afgøre om den ansatte opfylder de helbredsmæssige betingelser for bevilling af et fleksjob, herunder afgør om og i hvilket omfang medarbejderens erhvervsevne skal afprøves udenfor egen stilling.

Ved indgåelsen af nærværende aftale er parterne enige om, at et fleksjob som hovedregel oprettes inden for eget bevillingsområde, hvis medarbejderen opfylder betingelserne herfor.

Såfremt det ikke er muligt at oprette fleksjobbet inden for eget bevillingsområde skal det, i samarbejde med Jobcentret, forsøges oprettet på et andet område. Silkeborg Kommune er i denne forbindelse positivt indstillet på at vurdere rokeringsmæssige muligheder til andre arbejds-/bevillingsområder.

Overførsel af anciennitet m.m.

Ved direkte overgang fra ansættelse på ordinære vilkår til ansættelse i fleksjob bevares optjent løn- og beskæftigelsesanciennitet. Evt. optjent ret til fratrædelsesgodtgørelse bevares således ved overgang til fleksjobbet.

Tilsvarende bevares retten til ferie med løn ved overgangen til fleksjob.

Tilskud og løn

Ansatte i fleksjob er omfattet af løn- og ansættelsesvilkår i henhold til den relevante overenskomst. Ansatte i fleksjob er omfattet af centralt og lokalt aftalt kvalifikations-, funktions- eller resultatløns, herunder lokalt aftalte forhåndsaftaler. Der kan lokalt aftales tillæg efter reglerne om lokal løndannelse. I overenskomster, hvor grundlønnen aftales lokalt, indgås aftale herom efter overenskomstens regler.

Lønnen beregnes efter brøken: beskæftigelsesgrad/timetotal* månedsløn*arbejdsintensitet.

Arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg ydes efter overenskomsten eller lokale aftaler herom. Disse tillæg indgår ikke i ovennævnte beregning.

Den forhandlingsberettigede faglige organisation inddrages ved forhandling om lønnen,

Den ansatte får pension efter overenskomsten bestemmelser. Pensionsbidraget indbetales til den pensionskasse, der fremgår af overenskomsten. Hvis ansættelsen indebærer, at pågældende skal overføres til en ny pensionsordning og overførslen indebærer, at den ansatte ikke kan opnå risikodækning på normale vilkår, kan personen i forbindelse med ansættelsen i fleksjobbet aftale med ansættelsesmyndigheden, at pensionsbidraget indbetales til den arbejdsmarkedspensionsordning, der sidst er indbetalt til.

En tjenestemand, der går ned i løntrin, optjener pensionsalder efter det antal timer den pågældende arbejder og får sin tjenestemandspension beregnet på baggrund af det tidligere løntrin.

Den nedsatte arbejdsevne betyder, at arbejdet skal tilrettelægges med skånehensyn afpasset til den enkelte medarbejder i fleksjob. Dette kan ske ved at tilpasse skånehensynene så de passer til et fuldtidsjob eller ved at kombinere skånehensyn med nedsættelse af arbejdstiden.

Generelt

Ved oprettelsen af **fleksjob** inddrages tillids-/medarbejderrepræsentanter på arbejdspladsen, og der indgås aftale mellem den stedlige ledelse og den forhandlingsberettigede faglige organisation om løn- og ansættelsesvilkår i jobbet. Den forhandlingsberettigede organisation kan uddelegere ansvaret til fællestillidsrepræsentanten eller den stedlige tillidsrepræsentant.

Opmærksomheden henledes på, at såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, så skal tillidsrepræsentanten inddrages. Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, men i stedet en tillidsrepræsentantsuppleant inddrages denne.

Informationsbestemmelse

Viden om og forståelse for arbejdsfastholdelse er af afgørende betydning for rammeaftalens faktiske implementering i dagligdagen. Parterne er derfor enige om, at der skal sikres en grundig information om aftalens formål og indhold.

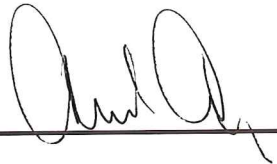
Ikrafttræden

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. juni 2015 og får alene virkning for aftaler, der oprettes efter denne dato.

Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel til udløb ved et kalenderårs slutning.

Silkeborg, den 4 / 9 2015

For Silkeborg Kommune:



For Fagligt Fællesskab:



For AC:
