

## Bilag 1.

### Ved behov for nærmere gennemgang af løn.

1. Hvor medlemmet mener der er specifikke fejl, start altid med at lave stikprøver, såfremt der dukker mange fejl op, skal der laves en grundig gennemgang.
2. Hvor der ved stikprøver er opdaget mange fejl

**Beklædnings godtgørelse** ( Der er i SOSU overenskomsterne aftalt betaling, hvis medlemmet selv skal vaske sit arbejdstøj, eller selv skal stille arbejdstøjet til rådighed.

Vær opmærksom på de tilfælde hvor arbejdsgiver stiller vaskemaskine til rådighed for de ansatte. Såfremt det påhviler medarbejderne selv at vaske arbejdstøjet på arbejdsstedet, skal der være afsat tid i vagtplanen til at de ansatte kan vaske. Er dette ikke tilfældet, vil der være mulighed for at kræve merarbejde for de timer medlemmet har brugt på at vaske tøj.

### Pauser

I tilfælde hvor medarbejderen selv betaler sine pauser, er det vigtigt at være opmærksom på at medlemmet reelt har haft mulighed for at holde en uforstyrret pause.

Hvis medlemmet har arbejdstelefon og bliver forstyrret eller andet, kan arbejdsgiver ikke kræve at medlemmet selv betaler sin pause. Se pausenotatet under: vejledninger, for mere information.

Feriefridage (alle på nær handicaphjælper)

Der er i alle FOAs overenskomster aftalt 5 feriefridage pr. år.

Der er forskel på optjeningen og udbetalingen ved fratræden, vær derfor opmærksom på overenskomstens specifikke aftale.

Såfremt der ikke er overenskomst, skal det være aftalt i medlemmets ansættelsesbevis, før vi kan gøre krav på feriefridage.

### Arbejdstidsbestemte tillæg

Arbejdstidsbestemte tillæg fremgår af overenskomsten, eller af medlemmets ansættelseskontrakt, hvis der ikke er tiltrådt overenskomst. I tilfælde hvor der ikke er anført arbejdstidsbestemte tillæg i medlemmets ansættelseskontrakt – og der ikke er tiltrådt overenskomst – har medlemmet ikke krav på arbejdstidsbestemte tillæg.

Eksempler på arbejdstidsbestemte tillæg:

- Merarbejde og overarbejde

- Arbejde på forskudte tider (aften, nat og weekend)
- Arbejde på søgne-helligdage
- Omlagt tjeneste
- Inddraget fridøgn
- Rådighedsvagt

Særlig opsparing (på nær KA Pleje)

Arbejdsgiver skal hver måned afsætte en vis procentdel af den ferieberettede løn til en særlig opsparing som skal udbetales til medlemmet med udgangen af juni måned, og ved udgangen af december måned.

Opsparingen kan kun gå til udbetaling. Opsparingen skal ikke nødvendigvis fremgå af lønsedlen, men selve udbetalingen skal fremgå, og medarbejderen skal have mulighed for at tjekke sin saldo på kontoen – f.eks. i form af interne opgørelser eller lignende. Vær opmærksom på at der i beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg, men ikke pension.

Husk at der altid af lønkrav skal beregnes særlig opsparing af dette krav

Ferietillæg

Det fremgår af ferieloven, at alle lønmodtagere har ret til et ferietillæg svarende til 1 % af den ferieberettede løn. Tillægget skal senest udbetales sammen med ferieafholdelsen. Bestemmelsen gælder derfor for alle, uanset ansættelsesform. Bestemmelsen er også indført i alle FOAs overenskomster men der kan være overenskomster, hvor satsen er højere end den ene procent – tjek derfor altid overenskomstens ordlyd.

### **Feriefridage (alle på nær handicaphjælpere)**

Der er i alle FOAs overenskomster aftalt 5 feriefridage pr. år. Der er forskel på optjeningen og udbetalingen ved fratræden, vær derfor opmærksom på overenskomstens specifikke aftale.

Såfremt der ikke er overenskomst, skal det være aftalt i medlemmets ansættelsesbevis, før vi kan gøre krav på feriefridage.

### **Feriepenge**

For månedslønnede medarbejdere skal der afregnes ferie med løn. Lønnen skal afspejle den fast påregnelige løn.

Til timelønnede kan der afregnes feriepenge til feriekonto med 12,5 % af den ferieberettede løn. Vær opmærksom på ferielovens bestemmelser om ændring af lønnen under ferie, hvis medlemmet er gået op eller ned i tid.

Derudover er der mulighed for hvert år inden kalenderårets start, at meddele arbejdsgiver at man gerne vil bede om feriepenge ved feriekonto i stedet for ferie med løn. Dette kan betale sig i tilfælde, hvor der fast/ofte er meget merarbejde.

Husk at der altid af lønkrav skal beregnes feriepenge.

### **Overenskomstmæssige tillæg**

Der er typisk 4 typer af overenskomstmæssige tillæg du skal være opmærksom på (nogle er fastsat i overenskomsterne – andre skal forhandles):

### **Servicetillæg, ajourføringstillæg, personligt tillæg m.m. (kært barn har mange navne):**

I flere af de private overenskomster, er der angivet et tillæg med en betegnelse vi sjældent kan forklare. Betegnelsen er ikke så vigtig, men det er vigtigt at være opmærksom på om der er andre faste tillæg, der ligger ud over selve grundlønnen. Disse tillæg vil altid være en del af medlemmets faste timeløn, hvilket blandt andet bruges når der beregnes andre tillæg i overenskomsten med en procentsats.

### **Funktionstillæg:**

Ud over grundlønnen kan der gives funktionstillæg. Funktionstillæg baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over hvad der forudsættes for udførelsen af det daglige arbejde. Som eksempler kan nævnes, tillæg for:

- Tillidshverv
- Forflytningsvejleder
- Praktikvejleder

### **Kvalifikationstillæg:**

Ud over grundlønnen, kan der gives et eller flere kvalifikationstillæg. Kriterierne for kvalifikation tager udgangspunkt i eksempelvis efteruddannelse, erfaring fra tidligere ansættelser, fleksibilitet, engagement, dygtighed m.m.

## **Anciennitetstillæg:**

Anciennitetsforløbet er fastsat i de forskellige overenskomster.

Pension

Overenskomst med FOA

FOA har i alle de offentlige og private overenskomster, indgået aftale med PenSam om pensionsindbetalinger.

Der er i hver overenskomst individuelle satser, men fælles for dem alle er, at arbejdsgiver betaler 2/3 og medarbejderen betaler 1/3.

At PenSam er FOAs pensionsselskab kan ikke afviges (heller ikke i en virksomhedsoverenskomst, eller i en tiltrædelse), men der kan laves en aftale med den enkelte arbejdsgiver om, at medarbejdere ansat før indgåelse af overenskomst, kan fortsætte på den pensionsordning der tidligere var ved arbejdsgiveren, og dermed er det kun de nyansatte der bliver oprettet i PenSam.

Ikke overenskomst med FOA

I tilfælde hvor en arbejdsgiver ikke har indgået overenskomst med FOA, kan arbejdsgiver selv vælge om der skal indbetales til pension, hvor stor en procentsats der i givet fald betales af arbejdsgiver og lønmodtager, og til hvilket pensionsselskab der indbetales.

Ved manglende pensionsindbetaling

I tilfælde hvor arbejdsgiver ikke har indbetalt pensionsbidrag (det gælder for både lønmodtagers og arbejdsgivers), hæfter arbejdsgiver for både lønmodtagers og arbejdsgivers pensionsbidrag – dette sågar i tilfælde hvor beløbet eventuelt er udbetalt som løn i stedet for.

Er der én gang aftalt pensionsbidrag er det altså arbejdsgivers forpligtelse at sørge for at indbetalingen finder sted til et pensionsselskab.