

## **Overenskomst for husassistenter**

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
<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
§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012.....	7
§ 5. Funktionsløn .....	7
§ 6. Kvalifikationsløn .....	8
§ 6A. Indplacering på § 6 pr. 1. april 2009 og senere oprykninger .....	9
§ 7. Resultatløn.....	10
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin .....	10
§ 9. Funktionærlov.....	11
§ 10. Pension .....	11
§ 11. ATP .....	13
§ 12. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet.....	14
§ 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet.....	14
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag.....	14
§ 14. Tjenestefrihed .....	14
§ 15. Opsigelse .....	15
§ 16. Tjenestedragt.....	16
§ 17. Rationaliseringer og arbejdsmølgninger .....	16
§ 18. Faglig strid .....	16
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) .....	16
§ 19A. Supplerende ansættelsesvilkår.....	18
<b>Kapitel 3. Timelønnede .....</b>	<b>18</b>
§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	18
§ 21. Pension .....	18
§ 22. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet.....	19
§ 22A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet.....	19
§ 23. Tjenestedragt.....	19
§ 24. Barns 1. og 2. sygedag.....	20
§ 25. Opsigelse .....	20
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	21
<b>Kapitel 4. Ungarbejdere .....</b>	<b>21</b>
§ 27. Personafgrænsning .....	21
§ 28. Løn/lønberegning .....	21
§ 29. Øvrige ansættelsesvilkår .....	22
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....</b>	<b>22</b>
§ 30. Ikrafttræden og opsigelse .....	22
<b>Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>	<b>24</b>
<b>Protokollat 2 - Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet i perioden 1. april 2011 – 31. december 2011.....</b>	<b>25</b>

<b>Kapitel 1. Månedslønnede .....</b>	<b>25</b>
§ 1. Arbejdstid .....	25
§ 2. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde .....	26
§ 3. Arbejde i forskudt tid, holddrift.....	27
§ 4. Deltagelse i feriekoloniophold.....	28
§ 5. Søgnehelligdagsbetaling.....	28
<b>Kapitel 2. Timelønnede .....</b>	<b>28</b>
§ 6. Mindstebetaling .....	28
§ 7. Søgnehelligdage .....	29
§ 8. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december .....	29
§ 9. Arbejdstid mv. .....	29
<b>Kapitel 3. Ungarbejdere .....</b>	<b>30</b>
§ 10. Arbejdstid mv. for månedslønnede ungarbejdere .....	30
§ 11. Arbejdstid mv. for timelønnede ungarbejdere .....	30
<b>Protokollat 2A - Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet gældende fra 1. januar 2012.....</b>	<b>31</b>
<b>Kapitel 1. Månedslønnede .....</b>	<b>31</b>
§ 1. Arbejdstid .....	31
§ 2. Over- og merarbejde.....	33
§ 3. Arbejde i forskudt tid, holddrift.....	34
§ 4. Deltagelse i feriekoloniophold.....	35
§ 5. Søgnehelligdagsbetaling.....	35
<b>Kapitel 2. Timelønnede .....</b>	<b>35</b>
§ 6. Mindstebetaling .....	35
§ 7. Søgnehelligdage .....	36
§ 8. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december .....	36
§ 9. Arbejdstid mv. .....	36
<b>Kapitel 3. Ungarbejdere .....</b>	<b>37</b>
§ 10. Arbejdstid mv. for månedslønnede ungarbejdere .....	37
§ 11. Arbejdstid mv. for timelønnede ungarbejdere .....	37
<b>Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>38</b>
<b>Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn...40</b>	

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som husassistenter og medhjælpere i køkkener ved kommunale alderdoms-, syge-, pleje- og rekreativhjem, og husassistenter med køkkenfunktioner ansat i de kommunale og selvejende dag- og døgninstitutioner samt husassistenter, der varetager køkkenfunktioner på det administrative område, herunder kantiner, og som er ansat i kommuner

1. i KL's forhandlingsområde, bortset fra ansatte i kommuner i det tidligere FKKA-område, herunder Københavns og Frederiksberg Kommuner,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

#### Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelsесlovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyre-havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelsen af medarbejdere bør der sættes fokus på ensidigt gentaget arbejde. Der henvises til det fælles partssamarbejde i Branchearbejdsmiljørådet (BAR), hvor der arbejdes med handlingsplaner om ensidigt gentaget arbejde, der reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som fx jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mm.

Information og materiale kan findes på [www.barweb.dk](http://www.barweb.dk).

De lokale parter opfordres til at sætte fokus på seniorpolitiske tiltag, som kan modvirke nedslidning og sikre fastholdelse af ældre medarbejdere, fx ved at benytte mulighederne i rammeaftalen om seniorpolitik.

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

### § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

#### Stk. 1

Husassistenter 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 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

Ved fremtidig varig ansættelse af husassistenter bør der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, tilbydes ansættelse med så mange timer som muligt.

Der bør så vidt muligt tages hensyn til husassistenternes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved, at man, før man ansætter nye husassistenter, tilbyder de deltidsansatte en øget beskæftigelse. Der henvises i øvrigt til § 19, nr. 14 og 15.

#### *Stk. 2*

Husassistenter, 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 en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

#### *Stk. 3*

Ungarbejdere er omfattet af bestemmelserne i kapitel 4.

## **Kapitel 2. Månedslønnede**

### **§ 3. Løn**

#### *Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. §§ 6, 6A og
4. Resultatløn, jf. § 7.

#### *Stk. 2*

Husassistenter er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området,
2. Aftale om udmontningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse,
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

#### **Bemærkning:**

Aftalen om lokal løndannelse for hus/ren-området indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesseretvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

**[O.11]** De centralt aftalte tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg i perioden 1. april 2010 - 31. marts 2011 videreføres frem til den 31. december 2011, hvorefter tillæggene bortfalder.

I perioden 1. april 2011 – 31. december 2011 gælder derfor følgende:

Til nyansatte ydes et årligt rekrutteringstillæg på 3.600 kr. (31/3 2000-niveau) frem til to års ansættelse ved kommunen.

Lønseddeltekst: Rekrutteringstillæg

Til ansatte med mindst to års ansættelse ved kommunen ydes et årligt tillæg for effektiv rengøring/service på 2.500 kr. (31/3 2000-niveau)

Lønseddeltekst: Effektiv rengøring

Alle ovenstående tillæg bortfalder pr. 31. december 2011. **[O.11]**

For perioden fra 1. januar 2012, se kvalifikationslønsbestemmelser.

I overvejelserne om på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, bør det indgå, hvad der vil være hensigtsmæssigt i forhold til, hvor mange ansatte der er i henhold til overenskomsten på de enkelte arbejdspladser.

Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.08.

Aftale om udmontningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftalen om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

### *Stk. 3*

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

#### **Bemærkning:**

Det henstilles, at der udfærdiges nyt ansættelsesbrev – med angivelse af den fremtidige gennemsnitlige ugentlige arbejdstid – til månedslønnede deltidsansatte i tilfælde, hvor der har været pålagt den ansatte merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af den pågældendes hidtidige normale, gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid i en periode af 3 måneder, og hvor der også fremtidigt vil blive pålagt den pågældende sådant merarbejde. På tilsvarende vis henstilles udfærdiget nyt ansættelsesbrev til deltidsansatte i tilfælde, hvor der træffes beslutning om med fremtidig virkning varigt at pålægge den pågældende merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af den hidtidige normale gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid.

### *Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

### *Stk. 5*

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

## **§ 4. Grundløn**

### *Stk. 1*

Grundlønnen dækker de funktioner, en husassistent er i stand til at varetage som nyan sat/nyuddannet/uerfaren.

#### **Bemærkning:**

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere

periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes måltrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

*Stk. 2*

[O.11] Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin 1. april 2011	Løntrin 1. januar 2012
Husassistenter	13	14
Husassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent	15	16 [O.11]

Lønseddelttekst: Grundløn

#### **§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012**

[O.11] Grundlønsforhøjelsen pr. 1. januar 2012 sker for alle med fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn og nye kvalifikationstrin sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.11]

#### **§ 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 ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

*Stk. 2*

Husassistenter, som er udpeget til at forestå ledelse af et køkken, herunder at varetage indkøb og regnskabsførelse, ydes et årligt tillæg på 11.200 kr. (31/3 2000-niveau).

For husassistenter, der opfylder betingelserne for at være omfattet af en pensionsordning efter § 10, er tillægget pensionsgivende.

For husassistenter, der pålægges funktion som stedfortræder, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Lønseddelttekst: Køkkenledelse

*Stk. 3*

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 anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

#### **Bemærkning:**

Midlertidig lønforbedring omfatter:

- a) Tidsbegrænsede aftaler
- b) Aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

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.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. § 19, nr. 18 (konvertering af ulempetillæg).

Funktionsløn, der er anvendt til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser mv., indgår ikke i kvalifikationslønstillægget, jf. § 6, stk. 3 og 4.

Vejledende kriterier for funktionsløn, se bilag 1.

## § 6. Kvalifikationsløn

### Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

### Stk. 2 Midlertidigt tillæg til lukket gruppe

[O.11] Allerede ansatte pr. 31. december 2011, der har mellem 0 og 2 års ansættelse ved kommunen, ydes med virkning fra den 1. januar 2012 et midlertidigt årligt kvalifikationslønstillæg på 1.000 kr. (31/3 2000-niveau) frem til det tidspunkt, hvor den ansatte opnår 2 års ansættelse ved kommunen. Herefter bortfalder tillægget.

Allerede ansatte pr. 31. december 2011 oppebærer tillægget, så længe de er i hidtidig stilling. Medarbejdere, der ansættes d. 1. januar 2012 eller senere, oppebærer ikke dette tillæg.[O.11]

Lønseddeltekst: Midlertidigt tillæg

### Stk. 3

Efter 2 års ansættelse ved kommunen som husassistent ydes kvalifikationsløn med 3 løntrin oven i grundlønnen (trin 16) [O.11](pr. 1. januar 2012 løntrin 17).[O.11]

Efter 5 års ansættelse ved kommunen som husassistent ydes kvalifikationsløn med 6 løntrin oven i grundlønnen (trin 19) [O.11](pr. 1. januar 2012 løntrin 20).[O.11].

### Stk. 4

Efter 2 års ansættelse ved kommunen som husassistent, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 4 løntrin oven i grundlønnen (trin 19) [O.11](pr. 1. januar 2012 løntrin 20).[O.11]

Efter 5 års ansættelse ved kommunen som husassistent, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 7 løntrin oven i grundlønnen (trin 22 [O.11](pr. 1. januar 2012 løntrin 23).[O.11].

### Stk. 5

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

**Bemærkning:**

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

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se bilag 1.

**§ 6A. Indplacering på § 6 pr. 1. april 2009 og senere opryknninger**

*Stk. 1 Nyansatte pr. 1. april 2009*

Ansatte, og ansatte der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som ansættes den 1. april 2009 eller senere, indplaceres rent på overenskomstens bestemmelser.

**Bemærkning:**

Ansættelse ved kommunen medregnes i optjeningen til § 6 Kvalifikationsløn.

*Stk. 2 Ansatte med 0-2 års ansættelse pr. 1. april 2009*

For ansatte, og ansatte der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som er ansat før den 1. april 2009 og som pr. 1. april 2009 har under 2 års ansættelse ved kommunen, forbliver på grundlønstrin. Lokale trin/tillæg bevares.

Når den ansatte opnår 2 års ansættelse ved kommunen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse), bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved kommunen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

*Stk. 3 Ansatte med 2-5 års ansættelse pr. 1. april 2009*

Ansatte og ansatte der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som pr. 1. april 2009 har 2 års ansættelse ved kommunen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse) bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved kommunen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

*Stk. 4 Ansatte med mindst 5 års ansættelse pr. 1. april 2009*

Ansatte og ansatte der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som pr. 1. april 2009 har 5 års ansættelse ved kommunen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin, bevares.

*Stk. 5 Lokalløn den 1. april 2009 og derefter*

Lokallønstrin/tillæg aftalt til ikrafttrædelse den 1. april 2009 og derefter, ydes ud over de løndele, der kan indgå i omdefineringen, jf. stk. 2 – 4.

#### *Stk. 6 Forhåndsaftaler*

Lokale aftaler/forhåndsaftaler, aftalt på grundlag af garantilønsmodellen, jfr. § 6, bort-faller pr. 31. marts 2009. Eventuelle elementer i lokale aftaler/forhåndsaftaler, der ikke kan indgå i garantilønnen, videreføres dog uændret, medmindre andet aftales lokalt.

#### **Bemærkning:**

Der henvises i øvrigt til den særlige lønpolitiske drøftelse i § 2 i Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området.

#### *Stk. 7 Overgangstrin*

Overgangstrin, jf. § 8, stk. 2, kan ikke indgå i de løndele, der omdefineres, jf. principippet i § 8, stk. 3.

### **§ 7. Resultatløn**

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikations-løn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

#### **Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

### **§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin**

#### *Stk. 1*

Husassistenter, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende husassistenter er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

#### **Bemærkning:**

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

#### *Stk. 2*

Husassistenter og husassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som ved overgang til Ny Løn fik 1 overgangstrin, jf. 99-overenskomsten § 43, stk. 4 og 5, bevarer dette overgangstrin under ansættelsen i kommunen.

*Stk. 3*

Overgangstrinnet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

*Stk. 4*

For husassistenter, som er ansat den 31. marts 2006 og som pr. 1. april 2006 overgår til at følge de nye arbejdstidsregler i § 12, gælder nedenstående regler i stk. 5-8.

*Stk. 5*

Husassistenter, der pr. 31. marts 2006 havde en beskæftigelsesgrad med 34 timer i nævneren (hvor 37/3-opsparingen er indregnet i beskæftigelsesgraden), ydes et personligt årligt pensionsgivende funktionstillæg på 6.000 kr. (31/3 2000-niveau).

*Stk. 6*

Hvis en husassistent, der er omfattet af stk. 4, går ned i løn som følge af ændringen af arbejdstidsreglerne, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Dette gælder også ansatte, der er omfattet af stk. 5, og hvor tillægget ikke er nok til at dække lønnedgangen.

**Bemærkning:**

Tillæggets størrelse er forskellen mellem den samlede løn incl. tillæg før overgangen til de nye arbejdstidsregler og den samlede løn incl. tillæg efter overgangen til de nye arbejdstidsregler. Parterne udarbejder i fællesskab eksempler på denne beregning.

*Stk. 7*

Hvis der lokalt opstår uenighed omkring beregning af tillæg efter stk. 6, behandles sagen efter tilsvarende principper som interesselister vedrørende lokal londannelse.

*Stk. 8*

Tillæg efter stk. 5 og 6 er personlige ordninger, der er gældende, så længe den ansatte er ansat i samme stilling.

## **§ 9. Funktionærlov**

For husassistenter gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15 Opsigelse og § 19 Øvrige ansættelsesvilkår.

**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.

## **§ 10. Pension**

*Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen for

Husassisterter, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,55% [O.11] (pr. 1. januar 2012: 12,75%) [O.11] af de pensionsgivende løndele. 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.

Karensperioden bortfalder for husassisterter, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale, amtslige og regionale område.

#### Bemærkning:

For optjening af karensperioden se § 19, nr. 10 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

#### Stk. 2

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, amter, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

#### Stk. 3

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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. 4

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

#### Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til: PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedsvise bagud samtidig med lønudbetalingen.

#### Stk. 6

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokal londannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne.

*Stk. 7*

[O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 gøres aften- og nattillæg pensionsgivende for ansatte på døgnregler, jf. § 12 med 2% for de pensionsberettigede ansatte.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen gælder kun månedslønnede pensionsberettigede ansatte, som er omfattet af Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

*Stk. 8*

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- I hvilken periode forhøjelsen skal indbetaltes.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. [O.11]

*Stk. 9*

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- Løndelen er ikke pensionsgivende.
- Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

## **§ 11. ATP**

For husassistenter gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

## **§ 12. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet**

For ansatte beskæftiget på døgnområdet gælder Arbejdstsidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

### **Bemærkning:**

Ved døgnområdet forstår institutioner, hvor der arbejdes hele døgnet alle kalenderårets dage, fx plejehjem, plejecentre, døgninstitutioner mv.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

Der er aftalt en særlig løngaranti for husassistenter, der er ansat pr. 31. marts 2006 og som overgår til at følge de nye arbejdstsidsregler pr. 1. april 2006, se § 8, stk. 4-8.

## **§ 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet**

For ansatte beskæftiget på dagområdet gælder protokollat nr. 2 til overenskomsten i perioden 1. april 2011 – 31. december 2011.

[O.11] 1. januar 2012 udgår protokollat nr. 2 og erstattes af protokollat nr. 2A.[O.11]

### **Bemærkning:**

Ved dagområdet forstår institutioner og arbejdspladser, hvor der arbejdes i dagtimerne, fx. skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.

## **§ 13. Barns 1. og 2. sygedag**

### *Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden 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 arbejdstsidsbestemte tillæg.

### *Stk. 3*

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefrevær.

## **§ 14. Tjenestefrihed**

### *Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

## **§ 15. Opsigelse**

*Stk. 1*

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

*Stk. 2*

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 3*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes til:

FOA - Fag og Arbejde  
Stauning Plads 1-3  
1790 København V  
Mail: [forha001@foa.dk](mailto:forha001@foa.dk)

*Stk. 4*

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens/institutionens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

*Stk. 5*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

*Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 udpeges af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdssrettens formand med anmodning om udpegning af op-

manden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbeudsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

#### **Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbeudsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

#### *Stk. 7*

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, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet oprettet, 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.

### **§ 16. Tjenestedragt**

Der bør ydes husassistenter fri tjenestedragt. Hvor dette ikke er muligt, ydes en kontant erstatning herfor på 1.920 kr. årligt eller – hvis der ydes fri vask 904 kr. årligt.

Lønseddtekst: Beklædningsgodtgør

### **§ 17. Rationaliseringer og arbejdsmølægninger**

Hvis der ønskes gennemført større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsmølægninger, der berører de ansatte, tilsiger organisationen støtte hertil. Forinden der træffes endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger mv., optages der drøftelser mellem de berørte parter. Sådanne drøftelser finder sted ved samråd i samarbejdsudvalget, hvor sådant er oprettet og ellers ved et møde med de ansattes tillidspræsentant og organisationens lokale afdeling.

### **§ 18. Faglig strid**

Som bestemmelser for behandling af faglig strid og overenskomstbrud gælder den senest mellem hovedorganisationerne aftalte norm, jf. den i tilslutning til nærværende overenskomst indgåede hovedaftale.

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

#### *Stk. 1*

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. [O.11]Lønninger[O.11]
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)

7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. [O.11]Åremålsansættelse (04.50)[O.11]
9. Supplerende pension (04.72)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. Gruppeliv (04.74)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. [O.11]Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)[O.11]
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
20. [O.11]Ferie (05.12) [O.11] – se § 19A for supplerende bestemmelser
21. Barsel mv. (05.13)og [O.11] barselsudligning (05.14)[O.11]
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. [O.11]Seniorpolitik (05.21)[O.11]
24. [O.11]Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)[O.11]
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. [O.11]Kompetenceudvikling (05.31)[O.11] – se § 19A for supplerende bestemmelser
27. Socialt kapitel (05.41) – se § 19A for supplerende bestemmelser
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstvistaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. [O.11]SU og tillidsrepræsentanter (05.80)[O.11]
32. [O.11]MED og tillidsrepræsentanter (05.86)[O.11]
33. Sammenhængende personalepolitiske drøftelse
34. [O.11]Aftale om trivsel og sundhed (05.35)[O.11]
35. [O.11]Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39).[O.11]

**Bemærkning:**

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

*Stk. 2*

[O.11]Ansatte, der er omfattet af denne overenskomst, er omfattet af Rammeaftalen om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne.[O.11]

**Bemærkning:**

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 41.11.

## § 19A. Supplerende ansættelsesvilkår

### 1. Ferie (05.12)

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,35%.

### 2. Kompetenceudvikling (05.31)

Tillidsrepræsentanten kan som led i arbejdet som tillidsrepræsentant drøfte spørgsmål om kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, kan den lokale afdeling anmode ledelsen om en sådan generel drøftelse.

#### Bemærkning:

Anvendelse af medarbejder (udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, og efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltagte i.

### 3. Socialt kapitel (05.41)

Husassistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

## Kapitel 3. Timelønnede

## § 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling

### Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6A.

### Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

#### Bemærkning:

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb. Efter institutionens afgørelse kan der ydes á conto udbetaling af lønnen.

Aftales der á conto udbetaling, skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

### Stk. 3

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

## § 21. Pension

### Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen:

For husassistenter, som

- 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 regnet fra 1. juni 2002,

udgør det samlede pensionsbidrag 12,55% [O.11] (pr. 1. januar 2012: 12,75%) [O.11] af de pensionsgivende løndele. 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.

Karensperioden bortfalder for husassistenter, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale, amtslige og regionale område.

#### Bemærkning:

For optjening af karensperioden, jf. § 19, nr. 10, jf. § 26, stk. 1 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

#### Stk. 2

Husassistenter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere communal, amtslig og regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

#### Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 5, 6, 8 og 9.

### **§ 22. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet**

For ansatte beskæftiget på døgnområdet gælder Arbejdstsidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, og sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

#### Bemærkning:

Ved døgnområdet forstås institutioner, hvor der arbejdes hele døgnet rundt alle kalenderårets dage, fx plejehjem, plejecentre, døgninstitutioner mv.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

### **§ 22A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet**

For ansatte beskæftiget på dagområdet gælder protokollat nr. 2 til overenskomsten i perioden 1. april 2011 – 31. december 2011.

[O.11] 1. januar 2012 udgår protokollat nr. 2 og erstattes af protokollat nr. 2A. [O.11]

#### Bemærkning:

Ved dagområdet forstås institutioner og arbejdspladser, hvor der arbejdes i dagtimerne, fx skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.

### **§ 23. Tjenestedragt**

Der bør ydes husassistenter fri tjenestedragt. Hvor dette ikke er muligt, ydes en kontant erstatning herfor med 1,00 kr. pr. time.

Lønseddtekst: Beklædningsgodtgør.

## § 24. Barns 1. og 2. sygedag

### Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 13, stk. 1 og 3.

### Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

### Stk. 3

Hvis den ansatte ikke har ret til indtægt fra arbejdsgiveren under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

## § 25. Opsigelse

### Stk. 1

For husassistenter, som er fyldt 18 år og som er timelønnede efter § 2, stk. 2, nr. 1 gælder efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse ved institutionen et opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside på 7 dage og fra den ansattes side et varsel på 3 dage.

Uafbrudt beskæftigelse anses ikke for afbrudt ved forekommende søgnehelligdage forudsat, at der arbejdes både før og efter søgnehelligdagen og/eller en sygefraværsperiode på max. 7 kalenderdage.

For husassistenter, som har været uafbrudt beskæftiget i 1 år, gælder følgende opsigelsesvarsler:

Efter	Uafbrudt beskæftigelse	Fra Kommunens side	Fra den ansattes side
1 år	Ved institutionen	21 dage	7 dage
3 år	Ved institutionen	49 dage	28 dage
6 år	Ved institutionen	70 dage	28 dage
9 år	Ved kommunen	90 dage *)	28 dage
12 år	Ved kommunen	120 dage *)	28 dage

\*) Tillige betinget af, at husassistenten på tidspunktet for opsigelsesvarslets afgivelse er fyldt 50 år.

### Stk. 2

Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage (kalenderdage), medens erstatning for manglende varsel kun beregnes af mistede arbejdsdage.

### Stk. 3

Hvis en husassistent, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarslet, afskediges af en af den pågældende utilregnelig årsag uden det vedkommende tilkommende varsel, eller hvis en sådan husassistent forlader institutionen uden at give mindst det varsel, den pågældende har pligt til, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb, svarende til vedkommende husassistents timeløn for det antal arbejdstimer, overtrædelsen andrager.

### Stk. 4

For husassistenter ansat efter § 2, stk. 2, nr. 1 gælder endvidere:

§ 1, stk. 2-7 om skriftlig meddelelse, lokalforhandling og afskedigelsesnævn.

## § 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Husassistenter er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 11	ATP
§ 14	Tjenestefrihed
§ 17	Rationaliseringer og arbejdsmølægninger
§ 18	Faglig strid
§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): Stk. 1, nr. 1-2, 4, 9, 10, 12, 13, 15, 18, 20 og 25-30 og 34 [O.11]og stk. 2[O.11]

Stk. 2

Husassistenter, 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. Ungarbejdere

### § 27. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som ikke er fyldt 18 år. Disse kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje.

### § 28. Løn/lønberegning

Stk. 1

Ansatte aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. afgrænsningen i § 2.

Stk. 2

Ansatte, der er fyldt 16 år aflønnes med 66,4% af løntrin 12 incl. eventuelt områdetilæg.

Ansatte, der er fyldt 17 år aflønnes med 74,0% af løntrin 12 incl. eventuelt områdetilæg.

#### Bemærkning:

Ved fastsættelsen af procentsatserne er indregnet lønfradrag efter § 5, stk. 1 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte. Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.30.

Stk. 3

Månedslønnen udgør 1/12 af årlønnen efter stk. 2.

Timelønnen er 1/1924 af årlønnen efter stk. 2.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specifiseret oversigt over den udbetalte løn.

## § 29. Øvrige ansættelsesvilkår

### Stk. 1

Månedslønnede ungarbejdere er endvidere omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 7	Resultatløn
§ 9	Funktionærlov
§ 11	ATP
§ 12	Arbejdstid på døgnområdet
§ 12A	Arbejdstid på dagområdet [O.11]Pr. 1. januar 2012: Protokollat 2A[O.11]
§ 13	Barns 1. og 2. sygedag
§ 14	Tjenestefrihed
§ 15	Opsigelse
§ 16	Tjenestedragt
§ 18	Faglig strid
§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår: (månedslønnede) Stk. 1, nr. 1, 2, 4, 7, 12-14, 15, 16, 20, 21 og 25-35

### Stk. 2

Timelønnede ansatte er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 7	Resultatløn
§ 19	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): Stk. 1, nr. 2, 4, 12, 13, 15, 20, 30 og 34
§ 22	Arbejdstid på døgnområdet
§ 22A	Arbejdstid på dagområdet [O.11]Pr. 1. januar 2012: Protokollat 2A[O.11]
§ 23	Tjenestedragt
§ 24	Barns 1. og 2. sygedag
§ 25	Opsigelse
§ 26	Øvrige ansættelsesvilkår: (timelønnede): §§ 11, 14, 17, 18, 19

## Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

### § 30. Ikrafttræden og opsigelse

#### Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2011, 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 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

#### Stk. 3

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

København, den 3. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For  
FOA - Fag og Arbejde  
Gina Liisborg  
Lis Bjørnestad

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

### *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 forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstpartner bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale partners deltagelse. 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.

København, den 3. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnestad

## **Protokollat 2 - Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet i perioden 1. april 2011 – 31. december 2011**

### **Kapitel 1. Månedslønnede**

#### **§ 1. Arbejdstid**

*Stk. 1*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm er 37 timer.

##### **Bemærkning:**

Jf. § 6, stk. 1, 2. pkt. i aftalen nævnt i § 19, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer incl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

*Stk. 2*

Den normale daglige arbejdstid og arbejdstidens placering fastsættes efter forudgående drøftelse mellem vedkommende kommune og forbundets lokale afdeling.

##### **Bemærkning:**

Den lokale afdeling og kommunen kan aftale en ramme, således at kommunen ikke skal kontakte afdelingen i de tilfælde, hvor ansættelse eller en ændring af arbejdstidens længde eller placering falder inden for en sådan ramme.

Selv om arbejdstidens placering ændres efter medarbejderens eget ønske, påhviler det kommunen at drøfte ændringen af den ansattes arbejdstid med den lokale afdeling.

*Stk. 3*

Der udarbejdes tjenestelister, som omfatter samtlige husassistenter (bortset fra afløsningspersonale efter overenskomstens § 2, stk. 2) med skiftende arbejdstid. Tjenestelisterne, der omfatter en periode på mindst 4 uger, angiver for den enkelte husassistent tjenestens beliggenhed og fridagernes placering. For husassistenter, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre husassistinters sygefravær mv., skal tjenestelisterne alene angive fridagens placering.

Der kan om fornødent foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning til de berørte husassistenter.

##### **Bemærkning:**

Tjenestelisterne udarbejdes

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen for de førstkommande mindst 4 uger,
- eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.

Det forudsættes, at det ved udarbejdelse af tjenestelister tilstræbes, at der sker en ligelig fordeling af fridagene – herunder af eventuelle sammenhængende lørdags-/søndagsfridage – blandt de ansatte.

*Stk. 4*

Hvis der for husassistenter, der ikke er ansat som afløsningspersonale efter overenskomstens § 2, stk. 2, må ændres i arbejdstidens beliggenhed i forhold til den i tjenestelisten fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse på de omlagte timer på 30,68 kr. pr. time (31/3 2000-niveau). Ved omlagte timer forstås timer, hvor husassistenter efter tjenestelisten ikke skulle være i arbejde, men som efter ændringen bliver arbejdstimer.

*Stk. 5*

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede husassistenter har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på  $\frac{1}{2}$  time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over  $\frac{1}{2}$  time den enkelte dag, betales et tillæg på 21,13 kr. (31/3 2000-niveau).

**Bemærkning:**

Jf. § 4 i aftalen nævnt i § 19, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdssagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

*Stk. 6*

Husassistenter, hvis arbejdstid normalt – helt eller delvist – er placeret i tidsrummet kl. 12.00-24.00, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12.00 den 1. maj og den 31. december.

*Stk. 7*

For en husassistent, som er omfattet af stk. 6, og som får fri fra kl. 12.00, indgår tidsrummet fra kl. 12.00 til pågældendes normale arbejdstsidsophør i arbejdstsidsopgørelsen.

For en husassistent, som er omfattet af stk. 6, men som ikke får fri fra kl. 12.00, indgår arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 i arbejdstsidsopgørelsen, og der udbetales for sådanne arbejdstimer endvidere overarbejdstillæg efter stk. 2.

*Stk. 8*

Juleaftensdag og Grundlovsdag fra kl. 12.00 betragtes som sognehelligdage.

**§ 2. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde**

*Stk. 1*

Ved overarbejde forstås:

1. Arbejde udover 8 timer pr. hverdag, når der er tilrettelagt en 5 dages arbejdsuge.
2. Arbejde udover  $7\frac{1}{2}$  time pr. hverdag, når der er tilrettelagt en 6 dages arbejdsuge.
3. Arbejde på søn- og helligdage, som ikke er omfattet af en tjenesteliste, jf. § 1, stk. 3. Arbejde der på søn- og helligdage udføres af afløsere, jf. overenskomstens § 2, stk. 2 anses dog kun som overarbejde, hvis arbejdet tillige er omfattet af bestemmelsen i nr. 4.
4. Arbejde ud over 37 timer pr. uge, medmindre arbejdstimer ud over 37 timer er begrundet i en arbejdstilrettelæggelse, som indebærer, at nogle, men ikke alle lørdage og/eller søndage er fridage, og som indebærer, at den gennemsnitlige arbejdsuge er på 37 timer.

*Stk. 2*

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

*Stk. 3*

For overarbejde betales timeløn, beregnet som 1/1924 af de i overenskomstens §§ 4 – 6A nævnte løndele, samt et overarbejdstillæg efter følgende bestemmelser:

1. Hverdage (bortset fra lørdage, som efter tjenestelisten er fridage): De første 3 timer 50% og derefter 100%.
2. Lørdage, der efter tjenestelisten er fridage: De første 3 timer 50% og derefter 100%.  
For timer efter kl. 12.00 dog altid 100%.
3. Søn- og helligdage: Samtlige timer 100%.

*Stk. 4*

Merarbejde betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af de i overenskomstens §§ 4 – 6A nævnte løndele.

*Stk. 5*

Over/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsliger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

*Stk. 6*

Når en husassistent tilsliges til at udføre overarbejde eller merarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde eller merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 52,25 kr. (31/3 2000-niveau pr. gang).

### **§ 3. Arbejde i forskudt tid, holddrift**

Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn gælder.

**Bemærkning:**

Aftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.89 og 04.90.

Husassistenter er ikke omfattet af reglerne om rådighedsvagt i hjemmet.

For tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12.00, der er fastlagt efter tjenesteliste, ydes der forskudttids- og weekendtillæg.

Vedrørende holddriftsarbejde bemærkes følgende:

Arbejde, der påbegyndes kl. 14 eller senere, og som strækker sig udover kl. 17.00, giver ret til opsparing af 3 timers betalt frihed for hver 37 timers arbejde på 2. og/eller 3. skift, hvorved forstås arbejde, der udføres efter en forud lagt plan af hold, der afløser hinanden. I stedet for 3 timers betalt frihed kan arbejdet – når arbejdskraftsituationen tilsliger det – afregnes ved ydelse af et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. timers arbejde på 2. og/eller 3. skift.

3-holddrift dækker døgnets 24 timer. Aftentjeneste betragtes som 2. skift efter dagtjeneste, hvilket vil medføre, at tidsrummet skal udgøre 16 timer (2 x 8 timer). Holdene afløser normalt hinanden, men der kan være overlapning eller slip imellem dagholtet og aftenholdet. For aftentjeneste kan tidsrummet til-

sammen med dagtjeneste ikke være mindre end 14 timer regnet fra starttids-punktet til sluttidspunktet. Alle 14-16 timer skal ikke nødvendigvis være egentlige arbejdstimer.

#### **§ 4. Deltagelse i feriekoloniophold**

Der ydes betaling for deltagelse i feriekoloniophold efter samme bestemmelser, som gælder for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21.

#### **§ 5. Søgnehelligdagsbetaling**

*Stk. 1*

Der sker intet fradrag i lønnen for søgnehelligdage, hvor der ikke arbejdes.

*Stk. 2*

Husassistenter, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudttids-perioden (17.00-06.00), får på arbejdsfri søgnehelligdage og på erstatningsfridage for arbejde på søgnehelligdage, løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. KL's cirkulærskrivelse af juni 1977.

### **Kapitel 2. Timelønnede**

#### **§ 6. Mindstebetaling**

Når en afløser efter § 2, stk. 2 tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den på-gældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis en sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendegives over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed. Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:

<i>Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)</i>	<i>Arbejdets faktiske varighed</i>	<i>Betaling for</i>
a) 3 timer	3 timer	3 timer
b) 3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c) 3 timer	2½ time	3 timer
d) 5 timer	3 timer	5 timer
e) Ingen	3 timer	4 timer
f) Ingen	5 timer	5 timer

## § 7. Søgnehelligdage

### Stk. 1

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

### Stk. 2

Er bestemmelsen om forudgående beskæftigelse forud for en søgnehelligdag eller en institutionslukningsperiode op til søgnehelligdagen, jf. stk. 1, ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

#### Bemærkning:

Ferie, sygdom, barns 1. og 2. sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom barselsorlovspérioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen.

## § 8. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december

### Stk. 1

En husassistent, hvis arbejdstid normalt helt eller delvis er placeret i tidsrummet kl. 12.00-24.00, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12.00 den 1. maj og den 31. december, jf. dog stk. 3.

### Stk. 2

En husassistent, som er omfattet af stk. 1, og som får fri fra kl. 12.00, oppebærer for de nævnte dage timeløn, som om tjenesten havde varet til den pågældendes normale arbejdstidsophør.

En husassistent, som er omfattet af stk. 1, men som ikke får fri fra kl. 12.00, får for arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 de nævnte dage foruden sin timeløn overarbejdstilæg efter § 13.

### Stk. 3

Anvendelse af bestemmelsen i stk. 1, jf. stk. 2, er betinget af, at husassistenten forud for de nævnte dage har været beskæftiget mindst 6 på hinanden følgende arbejdssage ved kommunen.

### Stk. 4

Grundlovsdag fra kl. 12.00 betragtes som søgnehelligdag.

Juleaftensdag betragtes som søgnehelligdag.

## § 9. Arbejdstid mv.

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i dette protokollat:

§ 1, stk. 1	Arbejdstidstidnorm
§ 1, stk. 2	Arbejdstidens længde og placering
§ 1, stk. 3	Tjenestelister for så vidt angår ansatte efter overenskomstens § 2, stk. 2, nr. 1
§ 1, stk. 5	Spisepause
§ 2	Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 3	Arbejde i forskudt tid, holddrift
§ 4	Deltagelse i feriekoloniophold

## Kapitel 3. Ungarbejdere

### § 10. Arbejdstid mv. for månedslønnede ungarbejdere

Ungarbejdere på månedsløn er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i dette protokollat:

§ 1	Arbejdstid
§ 2	Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 3	Arbejde i forskudt tid, holddrift
§ 4	Deltagelse i feriekoloniophold
§ 5	Søgnehelligdagsbetaling

### § 11. Arbejdstid mv. for timelønnede ungarbejdere

Ungarbejdere på timeløn er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i dette protokollat:

§ 1, stk. 1	Arbejdstidsnorm
§ 1, stk. 2	Arbejdstidens længde og placering
§ 1, stk. 3	Tjenestelister for så vidt angår ansatte efter § 2, stk. 2, nr. 1
§ 1, stk. 5	Spisepause
§ 2	Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 3	Arbejde i forskudt tid, holddrift
§ 4	Deltagelse i feriekoloniophold
§ 6	Mindstebetaling
§ 7	Søgnehelligdage
§ 8	Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december

København, den 3. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnestad

## **Protokollat 2A - Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet gældende fra 1. januar 2012**

### **Kapitel 1. Månedslønnede**

#### **§ 1. Arbejdstid**

*Stk. 1*

Med virkning fra 1. januar 2012 gælder dette protokollat for ansatte beskæftiget på dagområdet.

##### **Bemærkning:**

Ved dagområdet forstås institutioner og arbejdspladser, hvor der arbejdes i dagtimerne, fx skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.

*Stk. 2*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

##### **Bemærkning:**

Jf. § 6, stk. 1, 2. pkt. i aftalen nævnt i § 19, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

*Stk. 3*

[O.11] Længden af den daglige arbejdstid kan planlægges op til 9 timer. [O.11]

*Stk. 4*

Den normale daglige arbejdstid og arbejdstidens placering fastsættes efter forudgående drøftelse mellem ansættelsesmyndigheden/ledelsen og forbundets lokale afdeling/[O.11] tillidsrepræsentanten [O.11].

##### **Bemærkning:**

Ansættelsesmyndigheden/ledelsen og den lokale afdeling/tillidsrepræsentanten kan aftale en ramme, således at ansættelsesmyndigheden/ledelsen ikke skal kontakte den lokale afdeling/tillidsrepræsentanten i de tilfælde, hvor ansættelse eller en ændring af arbejdstidens længde eller placering falder inden for en sådan ramme.

Selv om arbejdstidens placering ændres efter medarbejderens eget ønske, påhviler det ansættelsesmyndigheden/ledelsen at drøfte ændringen af den ansattes arbejdstid med den lokale afdeling/tillidsrepræsentanten.

*Stk. 5 Arbejdstidens placering*

##### *Ansatte med fast arbejdstid*

Den ansatte skal kende sine møde- og sluttidspunkter, tjenestens, fridagenes og feriedagenes placering.

##### *Ansatte med skiftende arbejdstid*

For ansatte med skiftende arbejdstid udarbejdes der tjenestelister, som omfatter samtlige husassistenter (bortset fra afløsningspersonale efter overenskomstens § 2, stk. 2, der ikke har ret til tjenestelister).

Tjenestelisterne omfatter en periode på mindst 4 uger og angiver tjenestens og fridagernes placering. For husassistenter, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre husassistinters sygefravær mv., skal tjenestelisterne alene angive fridagens placering.

Der kan om fornødent foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning til de berørte husassistenter.

#### **Bemærkning:**

Tjenestelisterne udarbejdes

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen for de førstkomende mindst 4 uger,
- eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.

Det forudsættes, at det ved udarbejdelse af tjenestelister tilstræbes, at der sker en ligelig fordeling af fridagene – herunder af eventuelle sammenhængende lørdags-/søndagsfridage – blandt de ansatte.

#### *Stk. 6 Ændringer af den planlagte arbejdstid*

Hvis der for husassistenter, der ikke er ansat som afløsningspersonale efter overenskomstens § 2, stk. 2, må ændres i arbejdstidens placering i forhold til den i tjenestelisten fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse på de omlagte timer på 30,68 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time.

Ved omlagte timer forstås timer, hvor husassistenter efter tjenestelisten ikke skulle være i arbejde, men som efter ændringen bliver arbejdstimer.

#### *Stk. 7 Pauser*

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede husassistenter har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på  $\frac{1}{2}$  time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdssdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over  $\frac{1}{2}$  time den enkelte dag, betales et tillæg på 21,13 kr. (31/3 2000-niveau).

#### **Bemærkning:**

Jf. § 4 i aftalen nævnt i § 19, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Pausen placeres inden for arbejdssdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

#### *Stk. 8 Arbejde på lørdage*

Planlagt lørdagsarbejde honoreres med timeløn, 1:1. Der honoreres i øvrigt efter bestemmelserne i § 3, Arbejde i forskudt tid, holddrift mv.

Arbejde på lørdage, der er planlagte fridage, afspadseres 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. § 4 – 6A + et tillæg på 50% heraf for de første 3 timer. For timer ud over 3 timer afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn 100%.

For timer efter kl. 12.00 dog altid med 1:2 eller timeløn + et tillæg på 100% heraf.

#### **Bemærkning:**

Planlagt lørdagsarbejde kan finde sted uanset om arbejdstiden er planlagt som fast eller skiftende arbejdstid.

### *Stk. 9 Arbejde på søn- og helligdage*

Planlagt arbejde på søn- og helligdage honoreres efter bestemmelserne i Aftale om holddrift.

Arbejde på søn- og helligdage, der er planlagte fridage, afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn, jf. §§ 4 - 6A + et tillæg på 100% heraf.

#### **Bemærkning:**

Honoreringen finder anvendelse uanset om arbejdet er planlagt eller pålagt. Der ydes ikke yderligere betaling for arbejde på disse dage, ligesom der ikke ydes overtidsbetaling på disse dage.

Planlagt søndagsarbejde kan finde sted uanset om arbejdstiden er planlagt som fast eller skiftende arbejdstid.

### *Stk. 10 Særlige fridage og sognehelligdage*

Husassistenter, hvis arbejdstid normalt – helt eller delvist – er placeret i tidsrummet kl. 12.00-24.00, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12.00 den 1. maj og den 31. december.

For en husassistent, som får fri fra kl. 12.00, indgår tidsrummet fra kl. 12.00 til pågældendes normale arbejdstsids ophør i arbejdstsidsopgørelsen.

For en husassistent, som ikke får fri fra kl. 12.00, indgår arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 i arbejdstsidsopgørelsen, og der udbetales for sådanne arbejdstimer endvidere overarbejdstillæg.

Grundlovsdag fra kl. 12.00 betragtes som sognehelligdag.

Juleaftensdag betragtes som sognehelligdag.

Der sker intet fradrag i lønnen for sognehelligdage, hvor der ikke arbejdes.

Husassistenter, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudttids-perioden (17.00-06.00), får på arbejdsfri sognehelligdag og på erstatningsfridage for arbejde på sognehelligdage, løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. Kommunernes Landsforenings cirkulærerestrivelse af juni 1977.

## **§ 2. Over- og merarbejde**

### *Stk. 1*

**[O.11]** Ved overarbejde for fuldtidsbeskæftigede forstås arbejde udover det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den ansatte.

### *Stk. 2*

Ved overarbejde for deltidsbeskæftigede forstås arbejde ud over 8 timer pr. dag, eller arbejde ud over det planlagte daglige timetal, hvor dette er planlagt højere end 8 timer.

### *Stk. 3*

Ved ansættelser med fast arbejdstid eller hvor skolerengøring indgår, er der tale om overarbejde, når der over en uge præsteres mere end 37 timers effektivt arbejde.

### *Stk. 4*

Ved ansættelser med skiftende arbejdstid og hvor skolerengøring ikke indgår i ansættelsen, er der tale om overarbejde, når der over en 4 ugers periode præsteres mere end 37 timer i gennemsnit over perioden.

Opgørelse af evt. overarbejde finder sted ved periodens afslutning.

#### Bemærkning til stk. 4:

For en fuldtidsansat skal der således præsteres flere end 148 timer (4x37 timer) over en periode på 4 uger, før der er tale om overarbejde.**[O.11]**

#### Stk. 5

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. § 4 - 6A + et tillæg på 50% heraf for de første 3 timer. For timer ud over 3 timer afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

**[O.11]**Med mindre andet aftales lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales overarbejdet.**[O.11]**

#### Stk. 6

Merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Merarbejde afspadseres 1:1 eller honoreres med timeløn. Merarbejde betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af de i §§ 4 – 6A nævnte løndele.

**[O.11]**Med mindre andet aftales lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori merarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales merarbejdet.

#### Stk. 7

Honorering af såvel over- som merarbejde kan være en kombination af honorering og afspadsering.**[O.11]**

#### Stk. 8

Når en husassistent tilsiges til at udføre overarbejde eller merarbejde på såvel arbejdssomme dage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde eller merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 52,25 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

### § 3. Arbejde i forskudt tid, holddrift

Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn gælder.

#### Bemærkning:

Aftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.89 og 04.90.

Husassistenter er ikke omfattet af reglerne om rådighedsvagt i hjemmet.

For tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12.00, der er fastlagt efter tjenesteliste, ydes der forskudttids- og weekendtillæg.

Vedrørende holddriftsarbejde bemærkes følgende:

Arbejde, der påbegyndes kl. 14 eller senere, og som strækker sig udover kl. 17.00, giver ret til opsparing af 3 timers betalt frihed for hver 37 timers arbejde på 2. og/eller 3. skift, hvorved forstås arbejde, der udføres efter en forud lagt plan af hold, der afløser hinanden. I stedet for 3 timers betalt frihed kan arbejdet – når arbejdskraftsituationen tilsiger det – afregnes ved ydelse af et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. timers arbejde på 2. og/eller 3. skift.

3-holddrift dækker døgnets 24 timer. Aftentjeneste betragtes som 2. skift efter dagtjeneste, hvilket vil medføre, at tidsrummet skal udgøre 16 timer (2 x 8 ti-

mer). Holdene afløser normalt hinanden, men der kan være overlapning eller slip imellem dagholdet og aftenholdet. For aftentjeneste kan tidsrummet sammen med dagtjeneste ikke være mindre end 14 timer regnet fra starttids punktet til sluttidspunktet. Alle 14-16 timer skal ikke nødvendigvis være egentlige arbejdstimer.

## § 4. Deltagelse i feriekoloniophold

Der ydes betaling for deltagelse i feriekoloniophold efter samme bestemmelser, som gælder for personale inden for døgninstitutionssområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

### Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21.

## § 5. Søgnehelligdagsbetaling

### Stk. 1

Der sker intet fradrag i lønnen for søgnehelligdage, hvor der ikke arbejdes.

### Stk. 2

Husassistenter, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudttids perioden (17.00-06.00), får på arbejdsfri søgnehelligdage og på erstatningsfridage for arbejde på søgnehelligdage, løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. Kommunerne Landsforenings cirkulærskrivelse af juni 1977.

## Kapitel 2. Timelønnede

## § 6. Mindstebetaling

Når en afløser efter § 2, stk. 2 tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis en sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

### Bemærkning:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendegives over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed. Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:

Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)	Arbejdets faktiske varighed	Betaling for
a) 3 timer	3 timer	3 timer
b) 3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c) 3 timer	2½ time	3 timer
d) 5 timer	3 timer	5 timer
e) Ingen	3 timer	4 timer

f)	Ingen	5 timer	5 timer
----	-------	---------	---------

## § 7. Søgnehelligdage

Stk. 1

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

Stk. 2

Er bestemmelsen om forudgående beskæftigelse forud for en søgnehelligdag eller en institutionslukningsperiode op til søgnehelligdagen, jf. stk. 1, ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

### Bemærkning:

Ferie, sygdom, barns 1. og 2. sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom barselsorlovsperioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen.

## § 8. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december

Stk. 1

En husassistent, hvis arbejdstid normalt helt eller delvis er placeret i tidsrummet kl. 12.00-24.00, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12.00 den 1. maj og den 31. december, jf. dog stk. 3.

Stk. 2

En husassistent, som er omfattet af stk. 1, og som får fri fra kl. 12.00, oppebærer for de nævnte dage timeløn, som om tjenesten havde varet til den pågældendes normale arbejdstids ophør.

En husassistent, som er omfattet af stk. 1, men som ikke får fri fra kl. 12.00, får for arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 de nævnte dage foruden sin timeløn overarbejdstilleg efter § 13.

Stk. 3

Anvendelse af bestemmelsen i stk. 1, jf. stk. 2, er betinget af, at husassistenten forud for de nævnte dage har været beskæftiget mindst 6 på hinanden følgende arbejdssage ved kommunen.

Stk. 4

Grundlovsdag fra kl. 12.00 betragtes som søgnehelligdag.

Juleaftensdag betragtes som søgnehelligdag.

## § 9. Arbejdstid mv.

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i dette protokollat:

- § 1, stk. 2 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid
- § 1, stk. 3 Den daglige arbejdstid
- § 1, stk. 4 Arbejdstidens længde og placering
- § 1, stk. 5 Tjenestelister for så vidt angår ansatte efter overenskomstens § 2, stk. 2, nr. 1
- § 1, stk. 7-9 Spisepause, lørdag, søndag
- § 2 Over- og merarbejde
- § 3 Arbejde i forskudt tid, holddrift

§ 4 Deltagelse i feriekoloniophold

### Kapitel 3. Ungarbejdere

#### § 10. Arbejdstid mv. for månedslønnede ungarbejdere

Ungarbejdere på månedsløn er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i dette protokollat:

§ 1	Arbejdstid
§ 2	Over- og merarbejde
§ 3	Arbejde i forskudt tid, holddrift
§ 4	Deltagelse i feriekoloniophold
§ 5	Søgnehelligdagsbetaling

#### § 11. Arbejdstid mv. for timelønnede ungarbejdere

Ungarbejdere på timeløn er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i dette protokollat:

§ 1, stk. 1	Område og ikrafttrædelse
§ 1, stk. 2	Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid
§ 1, stk. 3	Den daglige arbejdstid
§ 1, stk. 4	Arbejdstidens længde og placering
§ 1, stk. 5	Tjenestelister for så vidt angår ansatte efter § 2, stk. 2, nr. 1
§ 1, stk. 7-9	Spisepause, lørdag, søndag
§ 2	Over- og merarbejde
§ 3	Arbejde i forskudt tid, holddrift
§ 4	Deltagelse i feriekoloniophold
§ 6	Mindstebetaling
§ 7	Søgnehelligdage
§ 8	Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december

København, den 3. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnestad

### **Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig communal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

#### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunerne Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:
  - a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

- b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollats opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsigte protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 3. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnestad

## Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, hvori kriterierne for funktions- og kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkrete aftaler hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver eller opnår kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

### *Funktionsløn.*

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/tillæg kan nævnes:

- Særligt smudsigt arbejde
- Særligt genefyldt arbejde
- Særlige vilkår for arbejdets udførelse
- Oplæringsfunktion
- Administrative opgaver, herunder bl.a. budgetansvar, planlægning, varebestilling
- Specialistfunktion
- Tilsynsopgaver/gruppelederfunktion
- Særlige ansvarsområder/arbejdsopgaver
- Fast afløserkorps
- Arbejde i delvis selvstyrende grupper
- Deltagelse i feriekoloni
- Hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere
- Andre emner som findes relevante

### *Kvalifikationsløn*

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejde samt på grundlag af gennemførte relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.

Kvalifikationsløn kan således fx ydes på baggrund af uddannelse, erfaring eller specialviden inden for særlige områder erhvervet før og/eller under ansættelsen som fx:

- Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked
- Erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted
- Erfaring uden for faget, som kan have betydning for jobbet
- Efteruddannelse/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter
- Specialviden
- Fleksibilitet
- Ansvarlighed
- Selvstændighed
- Samarbejdsevne og -vilje

- Kreativitet
- andre emner som findes relevante