

Overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for handicappedsagere

KL

Fagligt Fælles Forbund - 3F

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet	3
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	3
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 3. Løn	4
§ 4. Grundløn	5
§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012.....	5
§ 5. Funktionsløn	5
§ 6. Kvalifikationsløn	6
§ 7. Resultatløn.....	6
§ 8. Personlig løngaranti.....	7
§ 9. Funktionærlov.....	7
§ 10. Pension	7
§ 11. ATP	9
§ 12. Arbejdstid	9
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag.....	11
§ 14. Tjenestefrihed	11
§ 15. Opsigelse	11
§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	13
§ 16A. Supplerende ansættelsesvilkår.....	14
Kapitel 3. Timelønnede	14
§ 17. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	14
§ 18. Pension	15
§ 19. Arbejdstid mv.	15
§ 20. Søgnehelligdage	16
§ 21. Opsigelse	16
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede.....	17
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	17
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse	17
Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	19
Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	20
Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....	22

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter handicapledsagere, jf. § 97 i lov om social service, som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde, herunder Københavns og Frederiksberg Kommuner.
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
3. selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne 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.

KL meddeler Fagligt Fælles Forbund – 3F og FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Handicapledsagere, 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.

Stk. 2

Handicapledsagere, 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. fe-

bruar 2012.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Handicapledsagere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti.

Bemærkning:

Aftalen om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

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

Til ansatte ydes et årligt fleksibilitetstillæg på 2.350 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Fleksibilitetstillæg.

Ovenstående tillæg bortfalder pr. 31. december 2011.

For perioden fra 1. januar 2012, se § 4.**[O.11]**

Aftale om lokal løndannelse for social og sundhedspersonale findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.02.

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

Aftale om gennemsnitslønsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundløn dækker de funktioner, som en handicapledsager er i stand til at varetage som nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Pr. 1. april 2011	[O.11]Pr. 1. januar 2012
Handicapledsager	Løntrin 14	Løntrin 14 + 2.975 kr. (31/3 2000-niveau)[O.11]

Lønseddeltekst: Grundløn

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en ansatte skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af funktions- eller kvalifikationsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012

Grundlønshøjelsen pr. 1. januar 2012 sker for alle med fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn 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.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Funktionsløn kan aftales til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. § 16, nr. 18 (aftale om konvertering af ulempetillæg).

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.

Vejledende kriterier for funktionsløn findes i 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

Handicappedsagere, som har 2 års ansættelse ved kommunen som månedslønnet handicappedsager, ydes 2 løntrin oveni grundlønnen (løntrin 16).

Stk. 3

Handicappedsagere, som har 5 års ansættelse ved kommunen som månedslønnet handicappedsager, ydes 5 løntrin oveni grundlønnen (løntrin 19).

Stk. 4

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. 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 findes i bilag 1.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. 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

Handicappedsagere ansat før 13. oktober 2000 (i Københavns og Frederiksberg Kommuner før 1. december 2000) bevarer ved overgang til Ny Løn som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

§ 9. Funktionærlov

For handicappedsagere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15. Opsigelse og § 16. 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 pensionsordning i PensionDanmark, medmindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelsesmyndigheden, at pensionsordning ønskes oprettet i PenSam Gruppen for:

Handicappedsagere, 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 13,60 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 16, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden efter nr. 1 b.

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, det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2 og § 6, stk. 4.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark, Kongens Vænge, 3400 Hillerød, konto i Arbejdernes Landsbank: 5301-0331736 månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

For pensionsordninger, der er etableret før den 13. oktober 2000 (i Københavns og Frederiksberg Kommuner før 1. december 2000) i overensstemmelse med de indtil da gældende bestemmelser, fortsætter pensionsordningen, herunder bidragsindbetalingen som hidtil, medmindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelsesmyndigheden, at pensionsordningen ønskes oprettet i PensionDanmark eller eventuelt PenSam Gruppen.

Bemærkning:

PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidraget efter stk. 1 og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karenbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 7

[O.11] 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:

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

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. 8

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:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) 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 handicapedsagere 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

Stk. 1

Arbejdstiden kan højst udgøre 37 timer i gennemsnit pr. uge. Normperioden kan maksimalt udgøre 26 uger.

Bemærkning:

Ved fratræden i normperioden opgøres normperioden forholdsmæssig således, at der betales henholdsvis merarbejde og overarbejde for arbejdstid, der overskrider den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid eller overskrider 37 timer ugentligt i gennemsnit.

Stk. 2

Den ansatte skal være bekendt med planlagt tjeneste mindst en uge forud.

Stk. 3

Ændringer i den planlagte tjeneste kan ske efter drøftelse med den ansatte.

Stk. 4

Den ansatte skal være bekendt med det ugentlige fridøgns placering med mindst en uges varsel.

Stk. 5

Orientering om ændring i den planlagte tjenestes placering skal ske med et varsel på 2 døgn i arbejdstiden. Hvis varslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg på 30,68 kr. (30/3 2000-niveau), beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 6

En ledsageopgave kan ikke planlægges til at udgøre mindre end 1 time. Ved flere fortløbende ledsageopgaver indgår transporttiden imellem hver opgave i arbejdstiden.

Stk. 7

Under forudsætning af,

- at tjenesten har været adskilt af en pause på mindst 2 timer og
- at tidsrummet mellem påbegyndelsen og afslutningen af dagens arbejde overstiger 8 timer

ydes der for delt tjeneste et tillæg på 33,61 kr. (30/3 2000-niveau) pr. deling.

Tjenesten kan kun deles en gang pr. dag, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde mellem ledsageren og kommunen.

Stk. 8

Ledsagelse under rejser, herunder ventetid i forbindelse med skift til andet transportmiddel indgår i arbejdstiden. Endvidere indgår den ekstra tid, der medgår til ledsagerens tilbagerejse, i arbejdstiden. Hvis der med rejsen er forbundet overnatning, indgår dette ikke i arbejdstiden. Overnatning kan maksimalt udgøre 8 timer.

Stk. 9

Ved ledsagelse til arrangementer, der er forbundet med ferieophold, overnatning mv., anvendes aftale for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

Stk. 10

Effektiv tjeneste mellem kl. 17 og 06 honoreres med $\frac{1}{4}$ times afspadsering eller betaling med et tillæg på 25% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 11

Effektiv tjeneste på søndage og helligdage honoreres med en halv times afspadsering eller betaling med et tillæg på 90 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Stk. 12

Effektiv tjeneste på lørdage mellem kl. 11 og kl. 24 honoreres med 18 minutters afspadsering eller betaling med et tillæg på 30 % af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Tillæg efter dette stk. kan ikke ydes samtidig med tillæg for søn- og helligdage efter stk. 11.

Stk. 13

Tjeneste ud over 37 timer i gennemsnit opgjort over den i stk. 1 nævnte normperiode, der maksimalt kan udgøre 26 uger, honoreres som overarbejde. Overarbejde opgøres i

påbegyndte halve timer og afspadseres med et tillæg af 50 % eller betales med 50 % tillæg til timelønnen.

Tjeneste ud over det garanterede gennemsnitlige timetal pr. uge opgjort over normperioden på 26 uger, der ikke overstiger 37 timer i gennemsnit pr. uge honoreres som merarbejde. Merarbejde afspadseres time for time eller betales med timeløn.

Bemærkning:

Overenskomstens parter er enige om, at henlede de lokale parter opmærksomhed på mulighederne i Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler jf. § 17, nr. 13. Rammeaftalen indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om regler for tjenestens og fridøgnets placering, varsling af overarbejde og merarbejde mv. Sådanne lokale aftaler kan supplere eller fravige fra bestemmelserne i denne paragraf.

§ 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 arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 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 tilstede, 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 den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes til:

Fagligt Fælles Forbund - 3F
Kampmannsgade 4
1790 København V

Mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk

Bemærkning:

Hvis den pågældende handicapledsager over for kommunen oplyser, at underretningen skal ske til FOA – Fag og Arbejde, skal underretningen ske hertil i stedet for til Fagligt Fælles Forbund - 3F. Underretning til FOA – Fag og Arbejde sendes til:

FOA - Fag og Arbejde
Staunings Plads 1-3
1790 København V

Mail: 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 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 organisationen 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 Fagligt Fælles Forbund – 3F/FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, an-

moder parterne Arbejdsrettens 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 Arbejdsretten 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 opretholdt, 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. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 1

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**
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 timetal (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]** – se § 16A 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 § 16A supplerende bestemmelser
27. [O.11]Socialt kapitel (05.41)[O.11] – se § 16A 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 personalepolitisk drøftelse.
34. [O.11]Aftale om trivsel og sundhed (05.35)[O.11]
35. [O.11]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)[O.11]

Bemærkning:

Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår findes i KL's Løn og Personale afsnit 04.00.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 41.11.[O.11]

§ 16A. Supplerende ansættelsesvilkår

1. Ferie (05.12)

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,05%.

2. Kompetenceudvikling (05.31)

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-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

3. Socialt kapitel (05.41)

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 17. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6. Der ydes betaling pr. præsteret arbejdstime, jf. dog § 19, stk. 2.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

Stk. 3

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

§ 18. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark, medmindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelsesmyndigheden, at pensionsordningen ønskes oprettet i PenSam Gruppen.

1. For handicapledsagere, som

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

udgør det samlede pensionsbidrag 13,60% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, § 16, nr. 10, jf. § 22, stk. 1. (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark, med mindre den ansatte skriftligt meddeler ansættelsesmyndigheden, at pensionsordningen ønskes oprettet i PenSam Gruppen.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2 og 6-8.

§ 19. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Arbejdstiden kan højst udgøre 37 timer i gennemsnit pr. uge. Normperioden kan maksimalt udgøre 1 måned (160,3 timer).

Stk. 2

Hvis en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af ansættelsesmyndigheden og hvis ansættelsesmyndigheden ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har

den ansatte - medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse - ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende led-sagelse.

Stk. 3

Tjeneste ud over 37 timer i gennemsnit opgjort over den i stk. 1 nævnte normperiode, der maksimalt kan udgøre 1 måned (160,3 timer), honoreres som overarbejde. Overar-bejde opgøres i påbegyndte halve timer og afspadseres med et tillæg af 50% eller betales med 50% tillæg til timelønnen.

Stk. 4

Timelønnede har ret og pligt til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejds-dage, dog kan fridøgnet i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten.

Stk. 5

Timelønnede er omfattet af § 12, stk. 6-12, dog således at tjeneste på søgnehelligdage honoreres efter § 20 og ikke § 12, stk. 11.

§ 20. Søgnehelligdage

Handicappedsagere, der har haft beskæftigelse mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søgnehelligdagstillæg på 100% af timelønnen for hver times tje-neste, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Handicappedsagere, der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejds-dage (heri indbefattet fastlagt fridøgn), forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, betales for effektiv tjeneste på søgnehelligdagen (kl. 00-24) ud over timelønnen et søg-nehelligdagstillæg på 200% af timelønnen for hver times tjeneste, beregnet pr. påbe-gyndt halve time.

Der kan ikke samtidig med søgnehelligdagstillæg gives betaling efter § 12, stk. 11 (søn-og helligdagstillæg).

§ 21. Opsigelse

Stk. 1

For handicappedsagere, som er fyldt 18 år og ansat efter § 2, stk. 2, nr. 1, gælder følgen-de bestemmelser:

Efter 3 måneders uafbrudt ansættelse ved kommunen et opsigelsesvarsel fra arbejdsgi-verside på 7 dage og fra den ansattes side et varsel på 3 dage.

For handicappedsagere, som har været ansat 1 år eller mere gælder følgende opsigelses-varslar:

<i>Efter</i>	<i>Uafbrudt beskæftigelse</i>	<i>Fra kommunens side</i>	<i>Fra den ansattes side</i>
1 år	ved institutionen	21 dage	7 dage
3 år	ved institutionen	49 dage	28 dage
6 år	ved institutionen	70 dage	28 dage

Stk. 2

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

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Stk. 1

Handicapledsagere er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 3 stk. 1 og 2.
- § 7 Resultatløn
- § 11 ATP
- § 16 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, stk. 1, nr. 1-2, 4, 7, 10, 12-16, 18, 20, 25-35 og stk. 2.

Stk. 2

Handicapledsagere har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Bemærkning:

Timelønnede handicapledsagere er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.

Stk. 3

Handicapledsagere har adgang til fravær på barns 1. og 2. sygedag efter reglerne i § 13, stk. 1 og stk. 3. Under fravær på barns 1. og 2. sygedag betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter den Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelse af overenskomsten.

København, den 12. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen K. Lykkegård

For

FOA – Fag og Arbejde

Karen Stæhr

Lis Bjørnstad

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 forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

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

København, den 12. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen K. Lykkegård

For

FOA – Fag og Arbejde

Karen Stæhr

Lis Bjørnstad

Protokollat 2 - 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 løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

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 kommunal 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 Kommunernes 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 skattebegunstigede 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 medarbejdernes 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, helbredsbedømmelse, 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 protokollatets 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 opsiges 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 12. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen K. Lykkegård

For

FOA – Fag og Arbejde

Karen Stæhr

Lis Bjørnestad

Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Vejledende kriterier for funktionsløn:

Fastsættelse af funktionsløn kan fx tage udgangspunkt i følgende:

- Oplæring af nyt personale (sideoplæring).
- Specialopgaver, herunder ledsagelse af personer, der kræver tegnsprog.
- Fleksibilitet i opgavevaretagelsen.
- Bredde i opgavevaretagelsen.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

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 og specialviden.
- Lokalkendskab.
- Samarbejdsvilje.
- Den for jobbet relevante efteruddannelse.
- Specialviden fra tidligere beskæftigelse, fx inden for pædagog- eller social- og sundhedsområdet.
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling.
- Efteruddannelse og kursus af faglig eller personlighedsudviklende karakter.

Eksemplerne er ikke udtømmende.