

Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde har aftalt fornyelse pr. 1. april 2005 af overenskomsten for tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner.

Københavns Kommunes bemærkninger til overenskomstbestemmelserne er anført i tilslutning til de enkelte bestemmelser.

Realitetsændringer er markeret med kursiv.

Opmærksomheden henledes på, at overenskomsten kan findes i personalebasen på kknet.

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningens 4. kontor, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 33, som henviser til rette vedkommende.

Med venlig hilsen

Økonomiforvaltningen

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens område.....	3
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	3
Kapitel 1. Månedslønnede.....	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn.....	8
§ 5. Funktionsløn.....	9
§ 6. Kvalifikationsløn.....	11
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg	11
§ 8. Funktionærlov	12
§ 9. Pension	13
§ 10. ATP	13
§ 11. Særlig feriegodtgørelse.....	14
§ 12. Arbejdstøj	14
§ 13. Arbejdstid	14
§ 14. Barns 1. sygedag.....	15
§ 15. Tjenestefrihed.....	16
§ 16. Opsigelse	16
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	18
Kapitel 2. Timelønnede	29
§ 18. Løn	29
§ 19. Pension	29
§ 20. Arbejdstid mv.....	30
§ 21. Opsigelse, sygdom, frihed mv.....	31
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	31
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse	32
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse	32
Protokollat nr. 1 Aftale om kompetenceudvikling	33
Protokollat nr. 2 Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	34
Bilag A Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	36

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1. Denne overenskomst omfatter tilsynsførende assistenter, der ansættes ved kommunale forsorgsinstitutioner og ved selvejende forsorgsinstitutioner, hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, til beskæftigelse med klientrettede arbejdsopgaver.

Stk. 2. Tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd fra staten, folkeskolen, folkekirken, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der oppebærer egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag, er ikke omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 3. Tilsynsassistenten afskediges med udgangen af den måned, hvori de fylder 70.

Bemærkning til § 1:

1. Personale med uddannelse som social- og sundhedsassistent eller plejer omfattes af bestemmelserne i overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, hjemmehjælpere, sygehjælpere, beskæftigelsesvejledere, plejhjemsassistenter, plejere og elever.
2. Personale med diakonuddannelse omfattes af det under 1) anførte.

FOA-bemærkning:

Overenskomsten gælder også for en række selvejende institutioner mv. som følge af særlige tiltrædelsesaftaler. Ved en tiltrædelsesaftale forstås en skriftlig aftale mellem den selvejende institution og FOA om, at institutionen følger den til enhver tid gældende (amts)kommunale overenskomst på området

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1. Tilsynsførende, 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 1.

Bemærkning til § 2, stk. 1:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2002 til og med 1. december 2002 eller ansættelse fra 16. januar 2003 til og med 16. februar 2003.

Stk. 2. Tilsynsførende, 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 2.

Bemærkning til § 2, stk. 2:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2002 til og med 30. november 2002 eller ansættelse fra 16. januar 2003 til og med 15. februar 2003.

FOA-bemærkning:

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

Kapitel 1. 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. § 17, nr. 4.

Stk. 2. Tilsynsførende 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 gennemsnitsløngaranti*

Bemærkning til § 3, stk.2:

Aftalerne findes i Personalebasen på KKnet.

Aftale om ny løndannelse indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.

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

FOA-bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for SOSU-personale, udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti findes på www.foa.dk

Stk. 3. Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

FOA-bemærkning:

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

$$\text{Månedsløn} \times \frac{\text{ugentlig arbejdstid}}{37} = \text{månedsløn på deltid}$$

Denne beregningsmetode gælder også i forhold til faste tillæg til lønnen (jfr. §§ 4 – 10B), medmindre det lokalt er aftalt, at tillæg ydes med fuldt beløb også til deltidsbeskæftigede.

Fast ekstra arbejde ud over det aftalte (merarbejde) kan ikke pålægges, men kun aftales. Indgås sådan en aftale bør ansættelsesgraden justeres tilsvarende. Tilfældigt forekomende, pålagt merarbejde medfører ikke ændring af ansættelsesgraden.

Stk. 4. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

FOA-bemærkning:

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

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”.

FOA-bemærkning:

En vejledning om løn/lønsedler findes på www.foa.dk

§ 4. Grundløn

Stk. 1. Grundløn dækker de funktioner, man er i stand til at varetage når man er nyansat.

Grundlønnen er løntrin 12 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 13).

FOA-bemærkning:

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

Løntrin og de aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på www.foa.dk

Stk. 2. Indplacering pr. 1. april 2005 af medarbejdere, der er ansat pr. 31. marts 2005:

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2005 sker med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevares.

Stk. 3. Indplacering pr. 1. april 2006 af medarbejdere, der er ansat pr. 31.

marts 2006:

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

FOA-bemærkning vedr. stk. 1-3:

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

Formuleringen af de lokale aftaler er afgørende for, om den centralt aftalte lønstigning pr. 1.4.2006 slår fuldt igennem, jf. stk. 3. Er det fx bestemt i en lokal lønaftale, at der skal ske en modregning i det lokalt aftalte, hvis der gennemføres bestemte centralt aftalte lønforhøjelser, vil den enkeltes løn ikke stige så meget.

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

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 medfører, at alle stiger ét trin pr. 1.4.2005, dog stiger dem, der aflønnes med løntrin 9 pr. 31.3.2005, med to trin.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1. Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til jobbet som tilsynsførende assistent og begrundes i arbejds- og ansvarsområder, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2. Tilsynsførende assistenter ydes et pensionsgivende tillæg på kr. 2.900,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau).

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, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er funktionstillæg altid pensionsgivende. Hvis et funktionstillæg aftales 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, 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. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Bemærkning til § 5, stk. 3:

Vejledende kriterier for funktionsløn fremgår af bilag A.

FOA-bemærkning:

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1. Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer (uddannelse, erfaring mv.) erhvervet før og under ansættelsen.

Stk. 2. Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem, der har opnået 8 års beskæftigelse, indplaceres på *løntrin 17 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 18)*. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres medarbejderen på *løntrin 20 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 21)*.

Stk. 3. Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af medarbejderens kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er kvalifikationstillæg altid pensionsgivende. Hvis et kvalifikationstillæg aftales 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring, medmindre andet aftales. 

Bemærkning til § 6:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn fremgår af bilag

A.

FOA-bemærkning:

De aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på www.foa.dk. Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tilidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.



§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg

Stk. 1. Ansatte efter denne overenskomst, som var ansat den 31. marts 2000 i forbindelse med gruppens overgang til ny løndannelse, bevarede i denne for-

bindelse som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. (Personlig løngaranti)

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

FOA-bemærkning:

Læg mærke til, at den personlige løngaranti kun gælder ved fortsat ansættelse i samme stilling. Ved ansættelse i nyt job (i samme stillingskategori) bør det aftales, at medlemmet sikres mindst samme løn som hidtil. Kontakt tillidsrepræsentanten eller lokal afdelingen for hjælp til forhandling af aftale.

§ 8. Funktionærlov

For tilsynsførende assistenter gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16. Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning til § 8:

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

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

FOA-bemærkning:

Se § 16 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige forringelser for den ansatte (f.eks. lønning, ændring af mødetid fra f.eks. fast dagvagt til aften-/nat vagt).

§ 9. Pension

Stk. 1. For tilsynsførende oprettes pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Pen-Sam Gruppen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% (*med virkning fra 1. april 2006: 13,5%*) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2. Der tilkommer ud over de i  1 nævnte pensionsbidrag ikke den ansatte nogen ret til pension eller understøttelse fra arbejdsgiveren.

Stk. 3. For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

§ 10. ATP

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

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

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

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned

<i>≥ 117 timer</i>	<i>81,30 kr.</i>	<i>162,60 kr.</i>
<i>≥ 78 timer og < 117 timer</i>	<i>54,20 kr.</i>	<i>108,40 kr.</i>
<i>≥ 39 timer og < 78 timer</i>	<i>27,10 kr.</i>	<i>54,20 kr.</i>

Bemærkning til § 10:

Hvis lovgivningen om ATP ændres udsendes rettelsesblad.

§ 11. Særlig feriegodtgørelse

I henhold til aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale har den ansatte ret til særlig feriegodtgørelse på 1,5%.

For ansatte efter denne overenskomst udgør den særlige feriegodtgørelse 1,6% med virkning fra 1. april 2006.

Bemærkning til § 11:

Den forhøjede særlige feriegodtgørelse har virkning for optjeningsåret 2005 og udbetales første gang 1. maj 2006.

For så vidt angår spørgsmålet om hvilke løndelev, der indgår i beregningen, henvises til bestemmelsen om særlig feriegodtgørelse i aftale om ferie for ansatte i kommuner og amter.

§ 12. Arbejdstøj

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for den ansatte efter institutionens skøn.

§ 13. Arbejdstid

Arbejdstidsregler for pædagogisk personale på døgninstitutioner mv. gælder for det af denne overenskomst omfattede personale.

FOA-bemærkning:

Arbejdstidsaftalen kan findes på www.foa.dk

§ 14. Barns 1. sygedag

Stk. 1. Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

Bemærkninger til § 14, stk. 1:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

FOA-bemærkning:

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

Stk. 2. Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. (Der udbeta-

les ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg).

Stk. 3. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 15. Tjenestefrihed

Stk. 1. Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Stk. 2. Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

FOA-bemærkning:

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

§ 16. 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.

FOA-bemærkning:

Opsigelsesvarsler er følgende, bortset fra i forbindelse med prøvetid:

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

Ansættelsestid:

Fra 0 til 5 måneder

Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder

Fra 2 år og 10 måneder til

Opsigelsesvarsel:

= 1 måned

= 3 måneder

= 4 måneder

og med 5 år og 8 måneder	
Fra 5 år og 9 måneder til og	= 5 måneder
med 8 år og 7 måneder	
Fra 8 år og 8 måneder og	= 6 måneder
opefter	

Stk. 2. Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3. Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre dette 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 forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

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

Stk. 4. Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet 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 forbundet 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 vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 6. Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 med-

lemmer udpeges af forbundet og 2 medlemmer udpeges af de kommunale forhandlingsorganer. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de *Arbejdsretens formand* om at foretage udpegningen.

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 at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Hvis ikke både den ansatte og kommunen ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, kan nævnet bestemme, at kommunen skal betale den ansatte 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 arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævntes omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

FOA-bemærkning:

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

Selve protokollatet om generelle ansættelsesvilkår kan findes på www.kto.dk

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. *Ansættelsesbreve*

FOA-bemærkning:

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

2. *Lønninger*

FOA-bemærkning:

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

4. Resultatløn

FOA-bemærkning:

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

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

5. Beskæftigelsesanciennitet

FOA-bemærkning:

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

6. *Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)*

FOA-bemærkning:

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen om midlertidig tjeneste findes på www.kto.dk.

7. Lønberegning/lønfradrag

FOA-bemærkning:

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

9. Supplerende pension

FOA-bemærkning:

Rammeaftalen om supplerende pension muliggør etablering af supplerende pensionsordninger for visse tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte (fx reglementsansatte), men også for visse øvrige ansatte. Sigtet med rammeaftalen er at supplere pensionen, herunder tjenestemandspensionen, ved alder, sygdom og død. Rammeaftalen om supplerende pension findes på www.kto.dk

10. Opsamlingsordningen

FOA-bemærkning:

Omfatter ikke medarbejdere ansat efter denne overenskomst, da der er indgået en særlig aftale om pension for de grupper aftalen ellers ville dække se § 10A & 10B. Til fortolkning af hvilke personer der er omfattet af pensionsordningen anvendes opsamlingsordningens bestemmelser. Aftalen findes på www.kto.dk

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid

FOA-bemærkning:

Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde. Aftalen findes på www.kto.dk.

13. Decentrale arbejdstidsaftaler

FOA-bemærkning:

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

14. Deltidsarbejde

FOA-bemærkning:

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

15. Tidsbegrænset ansættelse

FOA-bemærkning:

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af tids-

begrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Aftalen findes på www.kto.dk

17. Konvertering af ulempetillæg

FOA-bemærkning:

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Det gælder fx genetillæg, tillæg for tjeneste på lørdage/mandage, tillæg for tjeneste på søndage, aften- og nattillæg, over/merarbejde, (rådigheds-)vagtbetaling mv. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner. For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, indgår det aftalte årlige ulempetillæg i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse. Aftalen findes på www.kto.dk.

19. Ferie

FOA-bemærkning:

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

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

Fastlæggelse af ferieafholdelsen sker som hovedregel efter drøftelse mellem den ansatte og arbejdsgiveren. 3 af ferieugerne (hovedferien) skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Med mindre andet er aftalt skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af hovedferien med 3 måneders varsel. Herudover skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af restferien (2 uger) med 1 måneders varsel til afholdelse i perioden 1. oktober – 30. april. Den sidste fe-

rieuge afholdes eller udbetales efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

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

Som timelønnet har man ikke ret til at holde ferie med løn, men oppebærer i stedet for en feriegodtgørelse på 12½ pct. Ferieaftalen findes på www.kto.dk

20. *Barsel mv.*

FOA-bemærkning:

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

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

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

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

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

Faderen har ret til at holde 2 ugers orlov samtidig med moderen indtil de første 14 uger efter fødslen. Derudover er der med virkning fra 1. april 1998 indført en ret til 2 ugers udvi-

det fædreorlov efter fødslen. Det er kun faderen, der har denne ret - den kan ikke overføres til moderen. Benytter faderen den udvidet fædreorlov fraregnes det i retten til orlov på dagpenge.

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

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

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager findes på www.kto.dk.

21. Tjenestefrihed uden løn

FOA-bemærkning:

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

22. Seniorpolitik

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om

fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter. Aftalen om seniorpolitik findes på www.kto.dk

23A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (KBH Kommune) 

24. *Kompetenceudvikling*
Tilsynsførende er omfattet af supplerende aftale om kompetenceudvikling, jf. protokollat nr. 1

FOA-bemærkning:

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

25. *Socialt kapitel*
Tilsynsførende er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jf. protokollat nr. 2

FOA-bemærkning:

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

26. Virksomhedsoverenskomster

FOA-bemærkning:

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

27. Retstvistaftalen

FOA-bemærkning:

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

28. SU og tillidsrepræsentanter

FOA-bemærkning:

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

Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-

bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på www.kto.dk

29. *MED og tillidsrepræsentanter*

FOA-bemærkning:

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

Der er udarbejdet en MED-håndbog, der findes på www.kto.dk

30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

FOA-bemærkning:

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

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

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

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

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 22
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt.

- Aftale om resultatløn, jf. pkt. 4
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Aftalerne findes på www.kto.dk

31. *Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg*

FOA-bemærkning:

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

32. *Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger*

FOA-bemærkning:

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

Bemærkning til § 17:

Aftalerne findes i Personalebasen på KKnet.

Kapitel 2. Timelønnede

Bemærkning til kapitel 2:

Afgrænsning af timelønnede fremgår af § 2, stk. 2.

§ 18. Løn

Stk. 1. Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 og i aften-/natperioden som 1/1768 af den til den pågældendes årsløn efter §§ 4-6.

Stk. 2. Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til den ansattes arbejdstid, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt.

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”.

§ 19. Pension

Stk. 1. Der oprettes pensionsordning i Pen-Sam Gruppen. for

1. tilsynsførende assistenter, 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. juni 2002, og/eller
2. Tilsynsførende assistenter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% (*med virkning fra 1. april 2006: 13,5%*) 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 til § 19, stk. 1:

For optjening af karenperioden se § 17, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Gruppen i tilknytning til lønudbetalingen.

FOA-bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke "bare" udregne pensionsbidraget som f.eks. 13,5 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på www.foa.dk

§ 20. Arbejdstid mv.

Stk. 1. Følgende bestemmelser i "Arbejdstidsregler for pædagogisk personale på døgninstitutioner mv." finder tilsvarende anvendelse for timelønnede tilsynsførende assistenter:

- § 5. Delt tjeneste
- § 8. Daglig arbejdstid
- § 10. Aften- og nattjeneste
- § 11. Søn- og helligdagstjeneste
- § 12. Lørdags-/mandagstjeneste
- § 13. Tjeneste mellem kl. 17 og 06
- § 15. Overarbejde
- § 17. Rådighedstjeneste fra vagtværelse
- § 18. Rådighedstjeneste fra bolig

Bemærkning til § 20, stk. 1:

Henvisningerne til arbejdstidsaftalen relaterer sig til arbejdstidsaftale gældende fra 1. april 2005.



Stk. 2. Timelønnede, der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagte fridøgn, jf. stk. 4) forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, oppebærer for tjeneste på søgnehelligdagen dels almindelig timeløn for de præsterede arbejdstimer dels en godtgørelse pr. time beregnet på grundlag af den for månedslønnede fastsatte godtgørelse for mistede fridøgn.

Timelønnede, der har haft beskæftigelse mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for søgnehelligdagen, oppebærer for tjeneste - herunder overarbejde - på søgnehelligdagen alene forannævnte godtgørelse pr. time.

Stk. 3. Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen 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 dag.

Stk. 4. Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, fx under aften- og nattjeneste.

§ 21. Opsigelse, sygdom, frihed mv.

Stk. 1. For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Stk. 2. Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i dagpengeloven.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Timelønnede tilsynsførende assistenter er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 3 Løn, stk. 1 og 2
§ 10 ATP
§ 17 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), nr. 1, 2, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 23A, 25, 26, 28, 29, 30, 31 og 32

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra 1. april 2005.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008.

Stk. 3. Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 23. januar 2006

For Københavns Kommune:

Kjeld Hansen
/ Gitte Lyngskjold

For FOA - Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen
/ Karin Stæhr

Protokollat nr. 1

Aftale om kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for tilsynsførende:

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanten for FOA – Fag og Arbejde med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jf. Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2.

Hvis tillidsrepræsentanten finder, at arbejdsgiveren ikke efterlever Aftalen om kompetenceudvikling, kan den lokale afdeling anmode om en fornyet lokal drøftelse.

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

København den 23. januar 2006

For Københavns Kommune:

Kjeld Hansen
/ Gitte Lyngskjold

For FOA - Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen
/ Karen Stæhr

Protokollat nr. 2

Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Med virkning fra udsendelsen af nærværende overenskomst er der enighed om følgende:

Stk. 1. For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2. Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn 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 afhandling.

Der forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters 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 23. januar 2006

For Københavns Kommune:

Kjeld Hansen

/ Gitte Lyngskjold

For FOA - Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen

/ Karen Stæhr

Bilag A

Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som kriterier for aftaler om funktionsløn, kan nævnes:

- kontaktperson for en gruppe brugere
- funktion som støtte/kontaktperson for brugere, der fra-flytter institutionerne enten til egen bolig eller til bofællesskaber.
- ansvarshavende i aften- og nattevagten samt i weekends
- arbejde i selvstyrende boenheder
- deltagelse i brugeraktiverende foranstaltninger
- vejledende og rådgivende funktioner i forhold til kolleger og elever
- deltagelse i udarbejdelse af handleplaner samt forestå ADL-træning
- varetage særlige opgaver for personer med blandingsmisbrug/psykiske problemer.

Der kan decentralt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den tilsynsførende assistent har erhvervet sig gennem arbejdet samt på grundlag af gennemførte relevante kursus og uddannelsesaktiviteter. Som eksempler på kriterier for aftaler om kvalifikationsløn kan nævnes:

- erfaring fra tilsvarende eller lignende områder
- erfaring erhvervet i nuværende stilling
- relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt
- specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.