

OVERENSKOMST
for
pædagogmedhjælpere
mellem

Servicebranchens Arbejdsgiverforening (SBA)

og

Pædagogisk Medhjælper Forbund (PMF)

2004 - 2007

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Overenskomstens område	4
§ 1. Område	4
Kapitel 2. Ansættelsesvilkår	4
§ 2. Ansættelsesformer	4
§ 3. Ansættelsesbeviser	4
§ 4. Ferie	5
§ 5. Opsigelse, fratrædelsesgodtgørelse, sygdom, værnepligt og efterløn	6
§ 6. Barsel, adoption m.v.	6
§ 7. Barns 1. sygedag	6
§ 8. Tjenestefrihed	7
§ 9. Uddannelse	7
§ 10. Dækning af udgifter	7
§ 11. Afskedigelsesprocedure for månedslønnede	7
Kapitel 3. Løn	8
§ 13. Deltidsbeskæftigelse	9
§ 14. Ansatte på særlige vilkår	9
§ 15. Pension	9
§ 16. Aflønning	9
§ 17. Forhandlinger om lokale tillæg	11
Kapitel 4. Timelønnede	12
§ 18. Lønforhold m.v.	12
§ 19. Søgne- Helligdagsbetaling	12
§ 20. Opsigelse, sygdom og barsel	13
§ 21. Lønudbetaling for timelønnede	13
Kapitel 5. Arbejdstid	13
§ 22. Arbejdstid og normperiode	13
§ 23. Placering af arbejdstiden	14
§ 24. Ændring i tjenesteplan	14
§ 25. Delt tjeneste og pauser	15
§ 26. Hviletid	15
§ 28. Feriefridage	16
§ 29. Beregning af arbejdstiden i normperioden	16
§ 30. Overarbejde, definition	17
§ 31. Afregning af overarbejde	17
§ 32. Ulempetillæg	17
§ 33. Decentrale arbejdstidsregler	18
Kapitel 6. Tillidsrepræsentanter	18
§ 34. Hvor vælges tillidsrepræsentanten	18
§ 35. Hvem kan vælges	19
§ 36. Valg af tillidsrepræsentant	19
§ 37. Tillidsrepræsentantens uddannelse	19
§ 38. Stedfortræder for tillidsrepræsentanten	20
§ 39. Tillidsrepræsentantens virksomhed	20
§ 40. Fællestillidsrepræsentant	21
§ 40 a. Tillidsrepræsentant fælles for flere faggrupper	21
§ 41. Tillidsrepræsentantstillingens ophør	22

Kapitel 7. Forhandlingsforhold og samarbejdsregler	22
§ 42. Hovedaftale og faglig strid	22
§ 43. Samarbejdsregler	23
Kapitel 8. Løn- og ansættelsesforhold for PGU-elever og elever ved merit- uddannelsen til PGU.....	24
§ 44. PGU elever	24
§ 45 Elever ved merituddannelsen til PGU.....	25
Kapitel 9. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser	26
§ 46. Ikrafttræden.....	26
§ 47. Opsigelse m.v.....	26
Protokollat 1 om forenkling m.v. af regler om fravær af familiemæssige årsager .	27
Protokollat 2 om arbejdsgrupper	28

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Område

Stk. 1

Denne overenskomst omfatter pædagogmedhjælpere som ansættes ved institutioner, der drives i henhold til den sociale servicelovs §11, samt institutioner, der i det væsentlige udfører tilsvarende opgaver.

Stk. 2

Som pædagogmedhjælpere anses:

- a) Personale med Pædagogisk Grund Uddannelse (PGU) eller anden tilsvarende relevant uddannelse og relevant efteruddannelse/kursusvirksomhed, herunder AMU-kurser

Ikke-uddannet personale, herunder personale der gennem specialviden og erfaring har kvalificeret sig til arbejdet,

- der er ansat til det pædagogiske arbejde.

- c) Pædagogmedhjælpere kan indgå i kombinationsansættelser på SBA's daginstitutionsområde indenfor rammer aftalt mellem SBA og KAD/Funktionærforbundet og PMF.

Kapitel 2. Ansættelsesvilkår

§ 2. Ansættelsesformer

Stk. 1

Den almindelige ansættelsesform efter denne overenskomst er ansættelse på månedsløn. Ansættelse på timeløn kan ske af medarbejdere med en gennemsnitlig arbejdstid på under 10 timer om ugen, samt af vikarer og andre midlertidigt ansatte, der ansættes til beskæftigelse af under 3 måneders varighed.

Stk. 2

For månedslønnet personale, der ansættes efter denne overenskomst, finder ansættelse normalt sted uden tidsbegrænsning. Hvis der foreligger konkrete årsager, som kan konstateres før ansættelsen, kan tidsbegrænset ansættelse dog ske.

§ 3. Ansættelsesbeviser

Arbejdsgiveren skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med lov om ansættelsesbeviser.

Ansættelsesbeviset skal indeholde min. bestemmelser i henhold til EU-lovgivning om ansættelsesbeviser, samt om den daglige eller ugentlige arbejdstid, og det anbefales, at der mellem organisationerne udarbejdes en ansættelseskontrakt.

Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de omhandlende forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom.

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal virksomheden senest 5 dage efter skriftlig forlangende af medarbejderen udlevere et ansættelsesbevis, med de faktiske oplysninger som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse/bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Såfremt oplysningerne i ansættelsesbeviset efter fremsendelse ikke stemmer overens med det aftalte, kan godtgørelse/bod for manglende ansættelsesbevis pålægges arbejdsgiveren.

§ 4. Ferie

Stk. 1

Personale, der er ansat i henhold til denne overenskomst, er omfattet af ferieloven, dog jf. nedenstående.

Stk. 2

Månedslønnede afholder ferie med løn. Til det lovgivningsbestemte ferietillæg på 1,0% yder virksomheden yderligere 0,5% til de månedslønnede ansatte. Forhøjelsen sker pr. 1.1.2005 i det hele optjeningsår 2005, således at forhøjelsen får virkning for ferie, der afholdes fra 1. maj 2006. Udbetaling af særligt ferietillæg sker med maj måneds lønudbetaling.

Timelønnede afholder ferie med feriegodtgørelse.

Stk. 3

Ansatte, der er berettigede til ferie med løn, og som ved feriens begyndelse, har en anden beskæftigelsesgrad end i optjeningsåret, får løn under ferie i henhold til beskæftigelsens omfang i optjeningsåret. Hvis der i optjeningsåret har været periodevise ændringer i beskæftigelsesgraden, tages der ved beregning af løn under ferie kun hensyn til ændringer af mindst 1 måneds varighed.

Stk. 4

Deltidsbeskæftigede, månedslønnede ansatte, som ud over den fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, oppebærer en feriegodtgørelse på 12,5 procent af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i optjeningsåret.

Stk. 5

Hovedorganisationernes standardaftale A af 21. januar 1974 (feriekortordningen) er gældende for anvisning af feriegodtgørelse m.v.

§ 5. Opsigelse, fratrædelsesgodtgørelse, sygdom, værnepligt og efterløn

Stk. 1

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse for månedslønnede:

1. Opsigelse (§ 2)
2. Fratrædelsesgodtgørelse (§ 2a)
3. Løn under fravær på grund af sygdom (§ 5)
4. Afskedigelse som følge af sygdom (§ 5, stk. 1 og stk. 4)
5. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6)
6. Efterløn (§ 8).

Stk. 2

Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2 om mulighed for opsigelse med forkortet varsel på grund af mere end 120 sygedage inden for 12 på hinanden følgende måneder finder ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af denne overenskomst.

Såfremt en ansat der er opsagt på grund af sygdom, men endnu ikke er fratrædt, raskmelder sig, gives tilsagn om genansættelse ved raskmelding, såfremt intet andet taler imod det.

§ 6. Barsel, adoption m.v.

Stk. 1

Aftale om (amts)kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption samt omsorg er gældende for månedslønnede, bortset fra kapitel 3 (omsorgsfravær) jf. bilag 2.

§ 7. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Månedslønnede ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

- barnet er under 18 år og opholder sig hos den ansatte
- fravær er nødvendig af hensyn til barnet
- tjenestefriheden er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Stk. 2

Fravær efter nærværende bestemmelser noteres særskilt på de lister, der føres over de ansattes sygefravær.

Stk. 3

Adgangen til fravær efter nærværende bestemmelse kan for den enkelte ansatte indtages ved misbrug.

§ 8. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives ansatte adgang til ekstraordinær tjenestefrihed (orlov) uden løn, i tilfælde hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Stk. 2

Efter anmodning i hvert enkelt tilfælde, og hvor det er foreneligt med tjenestens tarv, har pædagogmedhjælper adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i det omfang og til de uddannelser, der fremgår af de til enhver tid gældende love om voksenuddannelsesstøtte (VUS), om orlovsydelse til uddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser.

Anmodningen om tjenestefrihed efter denne bestemmelse skal fremsættes over for institutionen/virksomheden med et varsel på 2 måneder.

Stk. 3

I de tilfælde, hvor der er bevilget tjenestefrihed uden løn, er det ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende efter tjenestefrihedens ophør.

§ 9. Uddannelse

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejderens faglige kvalifikationer, har medarbejderne ret og pligt til kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhedens ledelse og den enkelte medarbejder og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse, samt læring-på-jobbet m.v.

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør omfatte udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder efter retningslinier drøftet mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

Ud over den i § 8 nævnte mulighed for tjenestefrihed uden løn, har den ansatte, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders beskæftigelse ret til mindst 1 uges frihed, uden løn, om året til efter- og videreuddannelse, der er relevant for virksomheden, ud over hvad der i forvejen måtte være adgang til i henhold til overenskomsten – dog maksimalt i alt 2 ugers frihed.

§ 10. Dækning af udgifter

Den ansatte får på tjenesterejser godtgjort merudgifter efter de regler og satser, der til enhver tid er gældende for statens ansatte.

§ 11. Afskedigelsesprocedure for månedslønnede

Stk. 1

Den ansatte afskediges fra udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2

Inden en ansat afskediges, skal der, bortset fra de i stk. 1 nævnte tilfælde, gives Pædagogisk Medhjælper Forbund (hovedkontoret) adgang til at udtale sig. Meddelelsen om påtænkt uansøgt afskedigelse skal være skriftlig og indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede. Underretningspligten gælder også ved bortvisning, dog således at meddelelsen til hovedkontoret gives i umiddelbart tilknytning til bortvisningen. Meddelelsen skal sendes til:

Pædagogisk Medhjælper Forbund
St. Kongensgade 79
Postbox 2173
1017 København K.

- 1) Meddelelse om påtænkt afskedigelse skal bl.a. indeholde oplysninger om navn, evt. påtænkt opsigelsesvarsel og årsag til opsigelsen og eventuelt kopi af sygelister.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at foranstående "høring" ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Kapitel 3. Løn

§ 12. Lønudbetaling

Stk. 1

Lønnen udbetales månedsvis bagud, så den er til rådighed for den ansatte den sidste bankdag i måneden, til et af den ansatte valgt pengeinstitut, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 2.

I forbindelse med ansættelse på andre dage end den første i en måned eller fratrædelse på andre dage end den sidste i en måned foretages lønberegningen for den pågældende måned således:

antallet af arbejdstimer i ansættelsesperioden x timelønnen, jf. § 18 stk. 2.

Feriedage og søgnehellidage medregnes med 7,4 time pr. dag. Arbejdsdage, på hvilke den ansatte er fraværende på grund af sygdom eller andet lovligt forfald, medregnes med den planlagte arbejdstid for de pågældende dage.

Er der ikke fastsat en arbejdstid for en sådan dag, medregnes 7,4 time pr. dag.

Der medregnes eventuelt timer, der er overført til afspadsering og timer optjent for aften- og nattjeneste, eller erstatning for mistede fridage.

§ 13. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1.

Til deltidsbeskæftigede ydes løn i forhold til den nedsatte arbejdstid med undtagelse af eventuelle tillæg, der ydes uafhængigt af arbejdstiden.

Stk. 2.

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med normal timeløn. Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

§ 14. Ansatte på særlige vilkår

Såfremt der i den enkelte virksomhed oprettes stillinger på særlige vilkår f.eks. skånejobs, seniorjobs, jobtræning eller arbejdsprøvning aftales løn- og ansættelsesforhold mellem virksomheden og PMF.

§ 15. Pension

Stk. 1

For månedslønnede ansatte over 23 år oprettes der efter 9 måneders ansættelse efter denne overenskomst en pensionsordning i PMF-Pension.

Pædagogmedhjælpere der forud for ansættelsen er optaget i en arbejdsmarkedspension, eksempelvis PMF-Pension, optages dog ved ansættelsens start.

Stk. 2

Pensionsbidraget udgør i alt 12 % af den skattepligtige løn, fordelt med 4% i egetbidrag og 8% i arbejdsgiverbidrag.

Stk. 3

Virksomheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen i tilknytning til lønudbetalingen. Før fradrag af egetbidraget forhøjes lønnen til 100/96.

Stk. 4

Pension ydes i henhold til Pensionsvedtægten for PMF-Pension

§ 16. Aflønning

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatlø, jf. bilag 1 vedrørende løndannelse.

Stk. 2.

Grundlønnen dækker de funktioner, en pædagogmedhjælper er i stand til at varetage som nyudnævnt/nyansat.

- a) For pædagogmedhjælper, der er fyldt 18 år, er grundlønnen pr. mdr. i

Løngruppe 1: kr. 16.237,87
(pr. 1/3-2005: kr. 16.678,77)
(pr. 1/3-2006: kr. 17.103,64)

Løngruppe 2: kr. 16.537,87
(pr. 1/3-2005: kr. 16.978,77)
(pr. 1/3-2006: kr. 17.403,64)

Løngruppe 3: kr. 16.937,87
(pr. 1/3-2005: kr. 17.378,77)
(pr. 1/3-2006: kr. 17.803,64)

jf. bilag 3.

- b) Løngruppe 1-3 får yderligere i løntillæg: 200,00 kr. pr. måned
c) For pædagogmedhjælper, der ikke er fyldt 18 år, er grundlønnen kr. 12.000,-.

Stk. 3.

Funktionsløn

- a) Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionslønnen baseres på de sær-lige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for pædagogmedhjælpernes grundløn. Funktionsløn aftales lokalt.
b) Med mindre der lokalt er aftalt andet, er det centralt aftalt, at der ydes et funktionslønstillæg på kr. 1.100 månedligt for fuldtidsansatte pædagogmedhjælper, der beskæftiges som støttehjælper.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn

- a) Udover grundløn, eventuel funktionsløn og centralt fastsatte kvalifikationstillæg kan der lokalt aftales kvalifikationsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte pædagogmedhjælperes kvalifikationer, som eksempelvis uddannelse og erfaring.
b) Centralt aftalte kvalifikationstillæg:
1) Pædagogmedhjælper med Pædagogisk Grunduddannelse ydes et kvalifikationstillæg på kr. 800,- månedligt.
2) Pædagogmedhjælper med:
a) 2 års erfaring som pædagogmedhjælper inden for branchen ydes et kvalifikationstillæg på kr. 453,35 månedligt.
b) 5 års erfaring som pædagogmedhjælper inden for branchen ydes et kvalifikationstillæg på yderligere kr. 53,35 månedligt.
Erfaringstillæggene efter hhv. 2 og 5 år, jf. a) og b) stiger begge månedligt pr. 1. marts 2005 med 53,35 kr. og pr. 1. marts 2006 med yderligere 53,35 kr.

- c) Det kan lokalt aftales (med tillidsrepræsentanten eller hvis en sådan ikke findes, med den lokale afdeling af PMF) at fremrykke hele eller dele af de centralt aftalte kvalifikationstillæg. I givet fald foretages der efterfølgende modregning.

Stk. 5.

Resultatløn kan aftales.

Stk. 6.

Lokale aftaler om henholdsvis funktionsløn og kvalifikationsløn kan opsiges med 3 måneders varsel.

Den ansatte omfattet af funktionsløn og/eller kvalifikationsløn oppebærer tillægget som en personlig ordning såfremt aftalen opsiges.

Såfremt medarbejderen ikke længere varetager de funktioner der i henhold til stk. 3 har udløst et løntillæg, bortfalder tillægget med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel i henhold til § 5 stk. 1.

Manglende enighed mellem organisationerne udløser ikke konfliktret.

§ 17. Forhandlinger om lokale tillæg

Stk. 1.

Medmindre andet er aftalt lokalt skal forhandlinger om tillæg, jf. § 16, stk. 3 – 5 føres hvert år i årets 4. kvartal og skal være afsluttet senest den 31. december. Forhandlinger kan, tillige begæres i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold.

Forhandlingerne føres mellem institutionens ledelse og tillidsrepræsentanten eller – såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant – PMF's lokale fagforening.

Tillidsrepræsentanten fremsender aftalen til godkendelse hos den lokale PMF afdeling.

Stk. 2.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen efter stk. 1. føres der hurtigst muligt mellem enten

- a) Virksomhedens ledelse og fællestillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt), eller
- b) Institutionens ledelse og PMF's lokale fagforening en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Såfremt forhandlingen efter stk. 1. har været ført af PMF's lokale fagforening anses forhandling i henhold til stk. 2, b) tillige for at være gennemført.

Stk. 3.

Bilægges interesseløst tvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem virksomheden og lokale repræsentanter for PMF. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 2.

Stk. 4.

Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem overenskomstens parter. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter. Opnås der ikke enighed ved de centrale forhandlinger kan sagen ikke videreføres.

Kapitel 4. Timelønnede

§ 18. Lønforhold m.v.

Stk. 1

Pædagogmedhjælpere, der gennemsnitligt er beskæftiget under 15 timer om ugen (pr. 15/1-2001 10 timer om ugen) samt pædagogmedhjælpere, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som afløser under ferie, sygdom og lignende, eller til anden midlertidig beskæftigelse af under 3 måneders varighed, aflønnes med timeløn.

Stk. 2

For timelønnede udgør timelønnen 1/160,33 af de i § 16, stk. 1 – 5 månedlige beløb.

Stk. 3

Der ydes pædagogmedhjælpere, der anvises fra arbejdsformidlingen, løn for mindst 3 timer på første arbejdsdag.

§ 19. Søgne- Helligdagsbetaling

Der ydes pædagogmedhjælpere, der forud for en søgnehelligdag, hvor institutionen holdes lukket, har været beskæftiget ved institutionen uafbrudt i 6 arbejdsdage, betaling for sådanne dage med et beløb svarende til den pågældendes sædvanlige timeløn for det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget.

Ved timelønsansættelse i 6 arbejdsdage eller derover uden afbrydelse op til søgnehelligdag, betales timeløn for den eller de dage, institutionen er lukket på grund af helligdage.

Ved timelønsansættelse i et fast skema betales for de skemalagte timer, der falder på en søgnehelligdag.

Ved timelønsansættelse uden fast skema betales således:

- b) Ved vikariater for en bestemt medarbejder i fuld omfang, betales efter den gennemsnitlige daglige arbejdstid for denne medarbejder.
- c) Ved vikariater, der ikke er omfattet af punkt 1., beregnes aflønningen som et gennemsnit af de præsterede timer i de sidste 6 arbejdsdage op til søgnehelligdagen.

§ 20. Opsigelse, sygdom og barsel

Stk. 1

For timelønnede pædagogmedhjælpere, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, kan ansættelsesforholdet ophæves fra dag til dag. Ved sygdom betragtes timelønnede pædagogmedhjælperes ansættelsesforhold som ophævet.

Stk. 2

For timelønnede pædagogmedhjælpere, der er antaget med henblik på varig beskæftigelse, er opsigelsesvarslet i de første 3 måneder gensidigt 14 dage til fratræden ved månedens udgang og derefter 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3

Timelønnede pædagogmedhjælpere oppebærer ved sygdom dagpenge efter reglerne i Dagpengeloven

Stk. 4

Timelønnede følger, i forbindelse med graviditet og barsel, regler i Ligebehandlingsloven og dagpengeloven.

§ 21. Lønudbetaling for timelønnede

Stk. 1

Til timelønnede udbetales lønnen månedsvis bagud. Terminen for lønudbetaling for timelønnede kan efter aftale ændres til 14 dages løn. Sker udbetalingen gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme, til hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres.

Stk. 2

Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Kapitel 5. Arbejdstid

§ 22. Arbejdstid og normperiode

Stk. 1

Der fastsættes en højeste arbejdstid for en nærmere aftalt normperiode, der ikke bør være mindre end 4 uger. Den højeste arbejdstid beregnes som 37 timer pr. uge i normperioden, eller evt. som 7,4 time pr. arbejdsdag i normperioden.

Stk. 2.

Ved planlægning af arbejdstiden skal der tages højde for, at der afsættes tid til:

- a) Individuel planlægning, forberedelse og opfølgning af de arbejdsopgaver, den ansatte er pålagt,
- b) Mødevirksomhed i institutionen, herunder forberedelse af denne
- c) Fælles planlægning, forberedelse og opfølgning af arbejdsopgaver.

Stk. 3

Der kan lokalt indgås aftale om, at de i stk. 2 nævnte og/eller andre arbejdsopgaver indgår i arbejdstiden med et fast ugentligt timetal (tidsakkord) for en tidsbegrænset periode eller indtil videre. Arbejdsopgaver, der er omfattet af en tidsakkord kan påføres tjenesteplanen, men det er ikke forudsat for samtlige timer.

Der skal ikke foretages en egentlig optælling af den arbejdstid, der medgår i sådanne arbejdsopgaver.

Aftaler om tidsakkord kan indgås for enkelte, grupper af eller samtlige ansatte.

§ 23. Placering af arbejdstiden

Stk. 1

Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage mandag til fredag.

Stk. 2

Hvor personalet undtagelsesvis arbejder på lørdage, søndag eller helligdage f.eks. i forbindelse med forældrearrangementer eller lignende gives normalt en tilsvarende erstatningsfridag. Såfremt en erstatningsfridag ikke gives vederlægges timerne som overarbejde.

Stk. 3

Hvor institutionens åbningstid eller opgavernes karakter i øvrigt bevirker at personalet regelmæssigt arbejder om natten, i weekender og/eller helligdage skal der indgås særskilt, aftale om vilkårene mellem overenskomstens parter.

§ 24. Ændring i tjenesteplan

Stk. 1

Ved tilrettelæggelse af arbejdstiden skal der tages størst muligt hensyn til personalets ønsker. Tjenesteplanen skal normalt foreligge mindst 4 uger forud.

Stk. 2

Personalet har adgang til at gøre sig bekendt med forslag til og ændringer i tjenesteplanen gennem deres tillidsrepræsentanter.

Stk. 3

Orientering om ændringer i tjenesteplanen, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn. Hvis varslet ikke overholdes, godtgøres kr. 33,05 pr. time (pr. 1/3-2005 med kr. 34,00, pr. 1/3-2006 med kr. 35,00) for de omlagte timer. Ved omlagte timer forstås timer, hvor den ansatte ifølge tjenesteplanen ikke skulle være i tjeneste, men som efter ændringen bliver normale tjenestetimer.

Stk. 4

Pålæg om afvikling af afspadsring samt ændring af planlagt afspadsring skal ske med et varsel på mindst 4 døgn.

§ 25. Delt tjeneste og pauser

Stk. 1

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Stk. 2

Når den daglige tjeneste er delt i 2 dele, betales der for delt tjeneste et tillæg på kr. 36,15 pr. dag (pr. 1/3-2005 med kr. 37,20, pr. 1/3-2006 med kr. 38,25)

Stk. 3

Pauser af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

§ 26. Hviletid

Stk. 1

Uden samtykke fra det berørte personale kan tjeneste ikke tilrettelægges således:

- at delt tjeneste strækker sig ud over en sammenhængende periode på 12 timer, eller
- at arbejdstiden inden for en periode på 24 timer overstiger 10 timer.

Stk. 2

Det skal iagttages, at hviletiden mellem 2 døgnns hovedarbejde udgør mindst i 11 timer.

Stk. 3

Hviletiden kan undtagelsesvis nedsættes til 8 timer.

Stk. 4

Uden samtykke fra det berørte personale kan forkortet hviletid højst bringes i anvendelse én gang om ugen.

§ 27. Rejsetid og arbejdsfrit ophold

Stk. 1

Ved tjeneste uden for institutionen medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid.

Stk. 2

Ved rejse til udlandet medregnes dog kun halvdelen af rejsetiden som arbejdstid.

Stk. 3

Rejsetiden mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som arbejdstid, hvis der er stillet soveplads til rådighed for den ansatte.

Stk. 4

Arbejdsfrit ophold uden for tjenestestedet af mindre end 6 timers varighed medregnes med indtil 2 1/2 time pr. døgn.

Stk. 5
Arbejdsfrit ophold af mere en 6 timers varighed medregnes ikke.

§ 28. Feriefridage

Stk. 1.
Medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. ferieår efter følgende regelsæt:

- Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder
- Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret
- Feriefridagene betales som ved sygdom
- Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jfr. ferielovens bestemmelser
- Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriedag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

§ 29. Beregning af arbejdstiden i normperioden

Stk. 1
Ferie, søgnehellidage, juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag indgår i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede. For deltidsbeskæftigede forholdsmæssigt mindre. Sygedage og tjenestefrihed med løn i øvrigt indgår i arbejdstidsopgørelsen med den planlagte arbejdstid. Er arbejdstiden ikke planlagt, indgår dagen for fuldtidsbeskæftigede med 7,4 timer.

Stk. 2
Afspadsering som gives på grund af overarbejde eller erstatning for mistede fridage, medregnes som arbejdstid.

Stk. 3
Tjeneste på mistede fridage, der senere erstattes med kontant betaling, medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen, ligesom den højeste arbejdstid, der er beregnet for perioden ikke ændres.

Stk. 4
Ekstratjeneste, som varsles med mindre end 24 timer, og som ikke ligger i direkte tilknytning til den planlagte arbejdstid, indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

Stk. 5
Hvis varigheden ikke er kontrollabel for en mindre del af tjenesten, vil der kunne fastsættes en daglig gennemsnitsvarighed for denne tjeneste.

Stk. 6
Deltagelse i koloni samt andre arrangementer med overnatning hvor børn og unge deltager medregnes med den faktiske arbejdstid, dog maksimalt med 14 timer pr. døgn.

§ 30. Overarbejde, definition

Stk. 1

Overarbejde bør så vidt muligt undgås.

Stk. 2

Som overarbejde betragtes pålagt tjeneste ud over den efter § 22 beregnede højeste tjenestetid ved:

- tjenesteplan eller lignende,
- tilkaldelse til ekstra tjeneste, eller
- tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, for så vidt overskridelsen udgør mere end 15 minutter pr. dag.

Stk. 3

Tjenesteoverskridelser opgøres i påbegyndte halve timer for den enkelte dag, jf. dog § 29, stk. 4.

§ 31. Afregning af overarbejde

Stk. 1

Overarbejde godtgøres med frihed med tillæg af 50%, som afrundes opad til hele timer. Erstatningsfrihed skal fortrinsvis gives som hele fridage. Overarbejde, der ikke godtgøres med erstatningsfrihed, godtgøres med overarbejdsbetaling.

Stk. 2

Satserne for overarbejdsbetaling beregnes for den måned, hvor overarbejde udbetales som 1/160,33 af månedslønnen pr. overarbejdstime for den pågældende med tillæg af 50%.

§ 32. Ulempetillæg

Stk. 1

For tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 på mandage til fredage ydes et tillæg på kr. 27,55- pr. time. Pr. 1/3-2005 på kr. 28,35, pr. 1/3-2006 på kr. 29,15.

For tjeneste mellem kl. 11.00 og kl. 17.00 på lørdage ydes et tillæg på kr. 30,90,- pr. time. Pr. 1/3-2005 på kr. 31,80, pr. 1/3-2006 på kr. 32,70.

Stk. 2

For tjeneste i tidsrummet lørdag kl. 17.00 til mandag kl. 06.00 samt på søgnehellidage og grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes et tillæg på kr. 50,80, pr. time. Pr. 1/3-2005 på kr. 52,30, pr. 1/3-2006 på kr. 53,75.

Stk. 3

Satserne efter stk. 1-2 ydes pr. påbegyndt 1/2 times tjeneste.

Stk. 4

Der kan lokalt indgås aftale om, at der i stedet, for tillæg efter stk. 1 og 2 ydes et fast månedligt ulempetillæg. Ligeledes kan der lokalt indgås aftale om, at der kan ske afspadsering af tillæggene.

Stk. 5

Til ansatte der deltager i feriekolonier for børn eller i andre lignende arrangementer med overnatning af mindst et døgn's varighed ydes et tillæg, der på hverdage udgør kr. 221,45,- (pr. 1/3-2005 på kr. 227,90, pr. 1/3-2006 på 234,35) og på søn- og helligdage kr. 442,90 (pr. 1/3-2005 på kr. 455,80, pr. 1/3-2006 på 468,70). Der ydes ikke samtidigt tillæg efter stk. 1 og 2.

§ 33. Decentrale arbejdstidsregler

Der kan decentralt indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladers og personalegrupper's ønsker og behov, og som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid.

De decentralt indgåede arbejdstidsregler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstidstilrettelæggelsen, og at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem driften, de ansattes arbejdsliv og privatliv.

De decentrale aftaler indgås mellem de lokale parter, dvs. tillidsrepræsentanten på arbejdsstedet og arbejdsstedets ledelse. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, så af den lokale afdeling af PMF.

Aftalen sendes til godkendelse i den lokale afdeling af PMF, forinden aftalen træder i kraft.

De lokale parter aftaler arbejdstidsbestemmelser, herunder betalingssatser og afspadseringsregler mv.

De decentrale aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder. Ved ophør af decentral aftale gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

Kapitel 6. Tillidsrepræsentanter

§ 34. Hvor vælges tillidsrepræsentanten

Stk. 1.

I enhver virksomhed kan medarbejderne af deres midte vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 2.

I større virksomheder kan medarbejderne inden for enhver organisatorisk enhed med selvstændig arbejdsledelse af deres midte vælge en tillidsrepræsentant.

Dette krav er opfyldt, såfremt der på en arbejdsplads er beskæftiget mindst 5 medarbejdere, og der kan således vælges en tillidsrepræsentant for denne arbejdsplads.

Stk. 3.

I virksomheder eller organisatoriske enheder med 4 medarbejdere eller mindre vælges der ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

§ 35. Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medarbejdere, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed eller enhed af denne i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

§ 36. Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1.

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med PMF. Valgperioden er 2 år. Genvvalg kan finde sted.

Stk. 2.

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 3.

Det er en betingelse for valgets gyldighed, at mere end en tredjedel af de virksomheden eller afdelingen beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Stk. 4.

Valget er ikke gyldigt, før der godkendt af PMF, idet dette påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. PMF fremsender meddelelse om valget til SBA og til den pågældende virksomhed.

Stk. 5.

SBA, såvel som den pågældende virksomhed, er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes overfor forbundet inden to uger efter meddelelsens fremkomst.

Indsigelsen skal enten være begrundet med forhold, der direkte fremgår af tillidsrepræsentantreglerne, eller med forhold, der vedrører mulighederne for samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget ikke som afgjort, så længe den fagretlige behandling verserer.

§ 37. Tillidsrepræsentantens uddannelse

Forbundet giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter, og som ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. SBA vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Der etableres en uddannelsesfond til uddannelse af tillidsrepræsentanter. Til denne fond indbetaler virksomheden med virkning fra 1/3-2003 0,25 kr. pr. medarbejdertime.

§ 38. Stedfortræder for tillidsrepræsentanten

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomhedens ledelse vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan valgt stedfortræder har i funktionsperioden samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne er opfyldt for at blive valgt som tillidsrepræsentant.

§ 39. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens – således som det også er virksomhedens ledelses – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten kan derfor overfor virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sin medarbejdergruppes vegne med ledelsen.

Stk. 3.

Opnås der ikke en efter tillidsrepræsentantens skøn tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten (se nedenfor) eller at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundenes kompetente organer.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentantens udførelse af de af ham/hende påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der forud herfor træffes aftale med virksomhedens ledelse.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentantens arbejde skal tilrettelægges således, at der sikres denne den fornødne tid til at passe hvervet. Såfremt tillidsrepræsentanten er valgt for flere arbejdspladser, bør dette øve indflydelse på den tid, der stilles til rådighed for hvervets udførelse, efter omstændighederne således, at der træffes en fast aftale herom.

Stk. 6.

Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Ved møder udenfor arbejdstiden betales der som for samarbejdsudvalgsmøder.

Stk. 7.

Slutter medarbejderne sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

§ 40. Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1.

Inden for virksomheder, hvor der er seks tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere.

Stk. 2.

I større virksomheder, hvor der inden for den enkelte overordnede organisatoriske enhed er seks tillidsrepræsentanter eller flere, kan tillidsrepræsentanterne inden for enheden vælge en fællestillidsrepræsentant, der i kraft af sit valg har fuldmagt til at træffe aftale med virksomhedens ledelse om forhold, der har fælles betydning for samtlige medarbejdere inden for den overordnede organisatoriske enhed.

Stk. 3.

Efter særlig bemyndigelse af den enkelte tillidsrepræsentant kan fællestillidsrepræsentanten videreføre konkrete sager på dennes vegne overfor virksomhedens ledelse.

Stk. 4.

Valg af fællestillidsrepræsentant skal straks meddeles virksomhedens ledelse og SBA, der kan gøre indsigelse mod valget efter reglerne i § 36.

§ 40 a. Tillidsrepræsentant fælles for flere faggrupper

I virksomheder eller organisatoriske enheder, hvor antallet af medarbejdere omfattet af en af de nedenfor nævnte overenskomster ikke er tilstrækkeligt til, at der kan vælges en tillidsrepræsentant for hver overenskomstgruppe, samt i virksomheder eller organisatoriske enheder, hvor medarbejderne ønsker at lade sig repræsentere af en fælles tillidsrepræsentant, kan to eller flere af organisationerne aftale, at der vælger en tillidsrepræsentant, der er fælles for to eller flere overenskomster.

Aftale herom indgås mellem de pågældende organisationers lokale afdelinger og skal fremsendes til den pågældende virksomhed eller organisatoriske enhed.

En tillidsrepræsentant, der er valgt for to eller flere overenskomstgrupper skal i øvrigt opfylde betingelserne for at kunne vælges som tillidsrepræsentant i henhold til den pågældende overenskomst.

En tillidsrepræsentant, der er valgt for to eller flere overenskomstgrupper anmeldes af vedkommende organisation i overensstemmelse med bestemmelserne i den pågældende overenskomst.

Ovenstående er gældende for:

1. Overenskomst vedrørende pædagogisk personale.
2. Overenskomst for pædagogmedhjælpere.
3. Overenskomst mellem SBA og andre organisationer, som ønsker at tiltræde nærværende bestemmelse.

§ 41. Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på mindst 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på mindst 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten efter foranstående bestemmelser.

Stk. 2.

Hvis en virksomheds ledelse finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsi-ge en tillidsrepræsentant, skal den rette henvendelse til SBA, der derefter kan rejse spørgs-målet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingssbegærin-gens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før dennes organisationen har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fag-retlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afske-digelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mødet.

Stk. 3.

Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed eller inden for en organisatorisk enhed af denne, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, ophører tillidsrepræsentanthvervet uden vide-re, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om dets opretholdelse.

På tilsvarende måde ophører hvervet som fællestillidsrepræsentant uden videre, når forudsætningerne for dette hverv ikke længere er til stede.

Kapitel 7. Forhandlingsforhold og samarbejdsregler

§ 42. Hovedaftale og faglig strid

Hovedaftalen mellem DA og LO samt norm for regler for behandling af faglig strid er gældende.

Følgende procedure bør efterleves ved behandling af faglig strid:

Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling og virksomhe-den.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger:

- virksomhedens navn, adresse og telefonnummer
- navnene på de personer, der deltager i forhandlingen med angivelse af, om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden
- beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter
- beskrivelse af den forhandlingsløsning der opnås eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkt
- referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling og en repræsentant fra virksomheden.

Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling kan de respektive organisationer begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

Mæglingsmødet skal, såfremt en af parterne kræver dette eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges ved aftale mellem organisationerne.

På mæglingsmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsmændene udarbejder et referat af forhandlingerne. Referatet underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingsmændene.

§ 43. Samarbejdsregler

Stk. 1

Overenskomstens parter er enige om, at samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark finder tilsvarende anvendelse i virksomheder/institutioner, der er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst.

Stk. 2

Såfremt betingelserne for oprettelse af samarbejdsudvalg i en selvstændig institution ikke er til stede, er parterne enige om, at virksomhedens/institutionens personalemøde fungerer som institutionens samarbejdsorgan, og at dets arbejdsform, virke og funktion i videst muligt omfang følger samarbejdsaftalens regler. Det skal i den forbindelse tilgodeses, at tillidsrepræsentanten gives vilkår for i forhold til personalemødet at fungere på tilsvarende måde som en næstformand i et samarbejdsudvalg.

Kapitel 8. Løn- og ansættelsesforhold for PGU-elever og elever ved merit-uddannelsen til PGU

§ 44. PGU elever

Stk. 1. Område

Dette regelsæt omfatter elever under den pædagogiske grunduddannelse, jf. lov nr. 501 af 12. juni 1996 om ændring af lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser inden for bistands-, pleje- og omsorgsområde m.v.

Stk. 2. Løn

Der udbetales til eleven en løn, som udgør følgende pr. måned:

Under 18 år pr. 1.3.2004 og efterfølgende år:

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. uddannelsesår | kr. 6.512,00 |
| 2. uddannelsesår | kr. 6.512,00. |

Over 18 år:

- | | |
|------------------|--------------|
| 1. uddannelsesår | kr. 8.279,00 |
| 2. uddannelsesår | kr. 8.831,00 |
- (fra den 1. i den efterfølgende måned).

I lønnen er inkluderet godtgørelse for praktikkens særlige beliggenhed (f.eks. aften- og natperioden)

Lønnen betales månedsvis bagud.

Påbegyndes uddannelsen på andre dage end den 1. i en måned, eller afsluttes den på andre dage end den sidste i en måned, beregnes lønnen således:

(Løn pr. måned x antal kalenderdage, der vedr. udd. i den aktuelle kalendermåned) divideret med antal kalenderdage i den aktuelle måned).

Stk. 3 Ansættelsesbrev

Arbejdsgiveren skal underrette om vilkårene for ansættelsesforholdet. Elevkontrakten udgør ansættelsesbrevet.

Stk. 4. Arbejdstid under praktik.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Det forudsættes at parterne ved praktikkens start har forholdt sig til praktikkens nærmere forløb.

Ved praktikantens deltagelse i koloniophold medregnes den faktiske tjenestetid, dog max 14 timer pr. dag.

Stk. 5. Ferie

Ferie afholdes i videst muligt omfang uden for praktikperioden.

Feriegodtgørelse ydes i henhold til bestemmelserne i Ferieloven.

Stk. 6. Sygdom og barn første sygedag.

De for pædagogmedhjælpere på praktikstedet gældende regler vedrørende løn under sygdom og barns 1. sygedag finder tilsvarende anvendelse for praktikanter.

Stk. 7. Befordring, time- og dagpenge under praktik

De på praktikstedet gældende regler om godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel og time- dagpenge under tjenesterejser finder tilsvarende anvendelse for praktikanter omfattet af dette regelsæt.

Stk. 8. Opsigelse.

Elever kan inden for de første tre måneder opsiges med 14 dages varsel og kan opsiges deres stilling med samme varsel. I resten af elevtiden kan de opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned og kan opsiges deres stilling med samme varsel

Ved elevtidens udløb ophører ansættelsen dog uden yderligere varsel.

Stk. 9

For medarbejdere, der ikke har gennemført en pædagogisk uddannelse, kan der lokalt indgås aftale om hel eller delvis arbejdsgiverfinansiering af vedkommendes gennemførelse af uddannelsen til pædagog.

§ 45 Elever ved merituddannelsen til PGU

Stk. 1. Område.

Dette regelsæt omfatter ansatte pædagogmedhjælpere der gennemgår merituddannelsen til PGU, jfr. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 851 af 24. september 1996 om den grundlæggende pædagogiske uddannelse til pædagogmedhjælper, dagplejer og omsorgsmedhjælper mv., jf. kap. 3, §§ 14-16 i bekendtgørelsen.

Stk. 2. Godtgørelse

Pædagogmedhjælpere der gennemgår merituddannelsen, er berettiget til i teoriperioden at oppebære følgende godtgørelse pr. uge:

1.3.2004 og efterfølgende år

Løngruppe 1 kr. 662,00

Løngruppe 2 kr. 773,00

Løngruppe 3 kr. 993,00

Nærværende bestemmelse kan fraviges ved lokal aftale.

Godtgørelse ydes alene i teoriperioden. Ved afholdelse af ferie kan der ikke samtidig udbetales feriegodtgørelse og godtgørelse efter denne bestemmelse.

Stk. 3. Ferie

Ved orlovsperiodens start betragtes pædagogmedhjælperen i feriemæssig henseende som fratrådt med adgang til ydelse af feriegodtgørelse (12,5%).

Ved afholdelse af ferie i løbet af orlovsperioden dækker i feriegodtgørelsen denne ferie.

Når pædagogmedhjælperen ved orlovsperiodens afslutning vender tilbage til institutionen, anvendes evt. resterende feriegodtgørelse forlods til afvikling af restferie med løntræk som ved nyansættelse.

Ved ferieafholdelse herefter betragtes orlovsperioden som indgået i retten til optjening af ferieret i løbet af optjeningsåret, således at den pågældende oppebærer sædvanlig løn i stillingen under ferie, jfr. § 4.

Stk. 4. Særlige regler ved ansættelse efter gennemført uddannelse.

Pædagogmedhjælpere, der efter gennemgang og beståelse af den i stk. 1 anførte uddannelse, umiddelbart genindtræder i en pædagogmedhjælperstilling i den institution, som har bevilget orlov til uddannelse, får medregnet orlovsperioden i beskæftigelsesansienniteten med hensyn til

- a) opsigelsesvarsel
- b) fratrædelsesgodtgørelse
- c) efterløn

Stk. 5.

For medarbejdere der ikke har gennemført en pædagogisk uddannelse, kan der lokalt indgås aftale om hel eller delvis arbejdsgiverfinansiering af vedkommendes gennemførelse af uddannelsen til pædagog.

Kapitel 9. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 46. Ikrafttræden

Overenskomsten har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. marts 2004.

§ 47. Opsigelse m.v.

Stk. 1

Overenskomsten kan tidligst opsiges til den 1. marts 2007. Opsigelsesfristen er 3 måneder.

Stk. 2

Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat efter de gældende regler.

København, den 26. februar 2004

Servicebranchens
Arbejdsgiverforening
Sign. Lene Horn

Pædagogisk
Medhjælperforbund
Sign. Jakob Bang &
Asbjørn Andersen

Protokollat 1 om forenkling m.v. af regler om fravær af familiemæssige årsager

Parterne er enige om, at man snarest nedsætter en teknisk arbejdsgruppe, som forsøger at redigere overenskomstens bestemmelser om barsel med henblik på forenkling og forsøg på harmonisering med reglerne om fravær af familiemæssige årsager i den (amts)kommunale aftale.

SBA har som forudsætning for protokollatets underskrift tilkendegivet, at dette sker omkostningsfrit og ud fra parternes økonomiske forudsætninger for tidspunktet for SBA's og PMF's vedtagelse af overenskomstens regler om barsel mv.

København, den 26. februar 2004

Servicebranchens
Arbejdsgiverforening
Sign. Lene Horn

Pædagogisk
Medhjælperforbund
Sign. Jakob Bang
& Asbjørn Andersen

Protokollat 2 om arbejdsgrupper

Parterne er enige om, at man snarest nedsætter en teknisk arbejdsgruppe, som omkostningsfrit og ud fra parternes økonomiske forudsætninger ved reglernes tilblivelse, forsøger at redigerer overenskomstens bestemmelser om betaling til elever ved merituddannelsen til PGU-merit.

København, den 26. februar 2004

Servicebranchens
Arbejdsgiverforening
Sign. Lene Horn

Pædagogisk
Medhjælperforbund
Sign. Jakob Bang &
Asbjørn Andersen

Bilag 1

Løndannelse for pædagogmedhjælpere m. fl.

Vedrørende grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.

1. Grundløn

Pædagogmedhjælpere aflønnes med en grundløn.

2. Funktionsløn

Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling som medhjælper. Funktionsløn ydes også for ledelsesfunktioner.

Fastsættelse af funktionsløn sker efter en række kriterier der fastsættes lokalt.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

- brugergruppens sammensætning, forældre/børn
- styrelsmæssige forhold (opgaver i forhold til institutions- og forældrebestyrelse o.lign.)
- opgaver i forhold til særlige børne-/ungegrupper (handicappede, lokalområde o.lign. herunder tosprogede medhjælpere)
- institutionens åbningstider (ex atypisk åbningstid, herunder døgnåbning)
- fysiske/geografiske rammer (ex skov- og busbørnehaver)
- særlige arbejdsopgaver
- stillingens indhold, grader af ansvar
- varetagelse af pædagogopgaver.

3. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medhjælperes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis grund- og efteruddannelse (kurser) og erfaringer.

Fastsættelse af kvalifikationsløn sker efter en række kriterier der fastsættes lokalt.

Til inspiration for fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Nogle kriterier kan overlappe hinanden:

- Erfaring, inden eller uden for faget, på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller med særlige arbejdsopgaver
- Relevant uddannelse (PGU eller anden uddannelse) og relevant efteruddannelse/kursusvirksomhed, herunder AMU-kurser.
- Specialviden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg.

Bilag 2

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager (afskrift)

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Kapitel 1

Indledning

§ 1. Aftalens område

Kapitel 2

Graviditet, barsel og adoption

§ 2. Graviditetsundersøgelser

§ 3. Meddelelse

§ 4. Graviditets- og barselorlov

§ 5. Forældreorlov

§ 6. Barns indlæggelse

§ 7. Uarbejdsdygtighed uden for tidsrummet for barselorlov

§ 8. Adoption

§ 9. Løn under barselorlov m.v.

§ 10. Dokumentation

§ 11. Betingelser for retten til løn

§ 12. Indtræden i den andens ret til fravær

Kapitel 3

Omsorgsfravær

§ 13. Ret til omsorgsfravær

§ 14. Meddelelse og varsling

(ikke medtaget nedenfor)

Kapitel 4

Tjenestefrihed af andre familiemæssige årsager

§ 15. Orlov til børnepasning (forældre frihed)

§ 16. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

Kapitel 5

Ikrafttræden og opsigelse m.v.

§ 17. Ikrafttræden

§ 18. Opsigelse

§ 19. Genforhandlingsadgang

Kapitel 1

Indledning

Ved overenskomstfornyelsen i 1997 blev der aftalt følgende 2 ændringer af aftalen om (amts)kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption samt omsorg (barselaftalen):

1. For kvinder, der er omfattet af aftalen, og som har forventet fødselstidspunkt den 1. oktober 1997 eller senere, indførtes ret til at påbegynde barselorlov 8 uger før det forventede fødselstidspunkt uden anvendelse af omsorgsdage hertil. Retten hertil fremgår af denne aftales § 4, stk. 1, sammenholdt med § 13, stk. 1, og § 17, 2. pkt.
2. Fra 1. april 1997 fik nyansatte, som umiddelbart forinden havde været ansat i Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S), ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage i H:S til afholdelse i det ny ansættelsesforhold hos den (amts)kommunale arbejdsgiver. Bestemmelsen er indarbejdet i denne aftales § 13, stk. 3. (Tilsvarende overførselsret blev indført i barselaftalen på H:S-området).

Der blev samtidig indgået aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Ved denne aftale implementeredes Rådsk Direktiv 96134/EF af 3. juni 1996 vedrørende en rammeaftale om forældreorlov m.v., som er indgået mellem arbejdsmarkedets organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS).

Med hensyn til forældretjenestefrihed har de (amts)kommunale parter valgt en nær tilknytning til reglerne om børnepasningsorlov i lov om orlov, dels for at sikre overensstemmelse med den af lovgivningsmagten udtrykte familiepolitik, dels for så vidt muligt at sikre lønmodtagerne et indtægtsgrundlag under sådant fravær. Det er endvidere en følge af sammenhængen i denne aftale mellem på den ene side den europæiske rammeaftale og direktivet og på den anden side lov om orlov, at bestemmelserne om fraværsadgang i kapitel 4 omfatter både timelønnet og månedslønnet personale.

I forbindelse med indgåelsen af den reviderede barselaftale og aftalen om forældretjenestefrihed mv. var der enighed om, at disse 2 aftaler (begge af 21. maj 1997) skulle sammenskrives, idet man herved ville opnå at få de mellem parterne aftalte regler om fravær som følge af familiemæssige begivenheder samlet i 1 aftale samtidig med, at reglerne kunne fremtræde på en mere overskuelig måde.

Ved sammenskrivningen af de 2 aftaler i denne Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager er der således ikke tilsigtet realitetsændringer, og fortolkningsbidrag, retsafgørelser og praksis vedrørende aftalernes indhold vil fortsat være gældende.

Med hensyn til bestemmelserne i kapitel 4, om tjenestefrihed af andre familiemæssige årsager, følger det af den europæiske rammeaftale om forældreorlov mv., at eventuelle tvivlsspørgsmål bør forelægges aftaleparterne, forinden der træffes afgørelse ad rettens vej.

§ 1. Aftalens område

Stk. 1.

Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte og gælder tillige for institutioner, virksomheder og selskaber m.v., der er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2.

Bestemmelserne i aftalens kapitel 2 og kapitel 3 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning: til § 1, stk. 2:

Kapitel 2 og 3 omfatter tjenestemænd, reglementsansatte og funktionærer samt personale, der ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale har opnået ret til løn under sygdom ligesom funktionærer.

Stk. 3.

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsel- eller adoptionsorlov efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. (ligebehandlingsloven), omfattes af bestemmelserne i kapitel 2 fra dette tidspunkt.

Kapitel 2

Graviditet, barsel og adoption

§ 2. Graviditetsundersøgelser

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fravær er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning til § 2:

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser med henblik på behandling for barnløshed som følge af sygelige forhold har den pågældende ret til løn under sygdom efter reglerne herom. Der kan evt. indgås aftale efter dagpengelovens § 28, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

§ 3. Meddelelse

Stk. 1.

En ansat, der er gravid, skal give tjenestestedet meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal hun oplyse, hvornår hun regner med at begynde sin barselorlov. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres, f.eks. ved kort fra graviditetsundersøgelsen.

Stk. 2.

Bestemmelserne i § 10 i lov om ligebehandling vedrørende underretning til arbejdsgiveren om barselorlovens placering og fordeling finder tilsvarende anvendelse ved orlov efter denne aftales kapitel 2.

§ 4. Graviditets- og barselorlov

Stk. 1.

En ansat har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel efter reglerne i ligestillingsloven, dog således, at en kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen. I de første 2 uger efter fødslen har den kvindelige ansatte pligt til fravær.

Bemærkning til § 4, stk. 1:

En kvindelig ansat har efter aftalen ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel ("førtidig barselorlov"), hvis betingelserne herfor efter lovgivningen er opfyldt. Ret til førtidig barselorlov foreligger efter ligestillingslovens § 7, stk. 5, jf. dagpengelovens § 12, stk. 2, i følgende tre situationer:

1. hvis der efter en lægelig bedømmelse er behov herfor, fordi graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fostret,
2. hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller
3. hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 2.

En kvindelig ansat har under fravær fra arbejdet efter stk. 1 på grund af graviditet og barsel ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen, og indtil der er forløbet 14 uger efter fødslen.

Stk. 3.

En mandlig ansat har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Denne ret til fravær kan en mandlig ansat efter aftale med arbejdsgiveren placere inden for de første 14 uger efter fødslen eller barnets modtagelse i hjemmet.

Bemærkning til § 4, stk. 3:

De 2 uger (fædreorloven) skal gives i sammenhæng.

§ 5. Forældreorlov

En ansat har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger i tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen. Retten kan kun benyttes af én af forældrene ad gangen.

Bemærkning til § 5:

Der stilles ikke krav om, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under sin orlovsperiode.

Det understreges, at orloven kun kan deles på en sådan måde, at enten faderen eller moderen er fuldt fraværende fra arbejdet.

§ 6. Barns indlæggelse

Stk. 1.

For en ansat, der er omfattet af § 4, stk. 2, eller § 5, og som i forbindelse med barnets ophold på sygehus ikke genoptager tjenesten, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted inden for 24 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Bemærkning til § 6, stk. 1:

Indlæggelsen kan ske enten i forlængelse af fødslen, på grund af f.eks. for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt, eller senere.

Indlæggelsen skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

Den ansatte skal, hvis fraværsperioden ønskes forlænget, underrette arbejdsgiveren såvel om indlæggelsen som om udskrivelsen. Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet de øvrige varsler, der er foreskrevet i § 10 i ligebehandlingsloven, forlænges varslingsfristerne med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

Stk. 2.

En ansat, der er omfattet af § 4, stk. 2, § 4, stk. 3, eller § 5, og som i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager tjenesten inden udløbet af de planlagte fraværsperioder, har – når barnet bliver udskrevet – ret til fravær med sædvanlig løn i den del af perioderne, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 9 måneder efter fødslen.

§ 7. Uarbejdsdygtighed uden for tidsrummet for barselorlov

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet eller fødsel uden for det tidsrum, hvor en ansat har ret til fravær efter § 4, stk. 1, og stk. 2, betragtes som sygdomsforfald.

Bemærkning til § 7:

Graviditets- og barselfravær indgår ikke i opgørelsen af 120-dages fravær, der er omtalt i funktionærlovens § 5, stk. 2, eller tilsvarende overenskomstbestemmelser og i reglerne om afsked af tjenestemænd på grund af sygdom. Efter udløbet af barselorloven medregnes fraværet som almindelig sygdom.

§ 8. Adoption

Stk. 1.

Ansatte har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med adoption efter reglerne i ligebehandlingsloven.

Stk. 2.

En ansat, der i anledning af adoption har ret til dagpenge efter dagpengelovens § 14, stk. 1, har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 24 uger, regnet fra modtagelsen af barnet. Retten kan kun benyttes af én af adoptanterne ad gangen.

Bemærkning til § 8, stk. 2:

Det er som hidtil en betingelse for adoptionsorlov med løn, at de adoptionsundersøgende myndigheder kræver, at en af adoptivforældrene skal være fraværende fra arbejdet i forbindelse med modtagelsen af barnet. Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaderen eller adoptivmoderen under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Hvis en adoptant henter barnet i udlandet, kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor adoptanten er sammen med barnet.

Stk. 3.

En ansat, der i anledning af adoption har ret til dagpenge efter dagpengelovens § 14, stk. 2, har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 2 uger. Denne ret til fravær kan efter aftale med arbejdsgiveren placeres inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

Bemærkning til § 8, stk. 3:

På tilsvarende måde som ved fødsel har begge adoptivforældre, der er omfattet af aftalen, ret til samtidig at være på adoptionsorlov med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter adoptivbarnets modtagelse.

Stk. 4.

§ 6 om barns indlæggelse finder tilsvarende anvendelse for adoptanter.

Stk. 5.

En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette tjenestestedet om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

Stk. 6.

Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i ligebehandlingslovens § 10.

§ 9. Løn under barselorlov m.v.

Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte efter vedkommende aftale / overenskomst har ret til under sygefravær.

§ 10. Dokumentation

En ansat har på forlangende pligt til at fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelse af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra de sociale myndigheder af de dagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

§ 11. Betingelser for retten til løn

Stk. 1.

Retten til løn i perioden før fødslen er betinget af, at den ansatte ikke i dette tidsrum har anden lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft.

Stk. 2.

Retten til løn ophører endvidere, hvis den ansatte i fraværsperioden efter fødslen ved beskæftigelse, modtagelse af undervisning eller på anden måde foranlediger, at retten til barseldagpenge i henhold til dagpengeloven bortfalder.

Bemærkning til § 11, stk. 2:

Dagpengeretten – og dermed arbejdsgiverens refusionsadgang – i perioden før fødslen nedsættes, i det omfang den ansatte under fraværet har anden lønnet beskæftigelse. I de første 14 uger efter fødslen bortfalder dagpengeretten, hvis den ansatte påtager sig nogen form for beskæftigelse eller lignende uanset omfanget heraf. I de sidste 10 uger af barselorloven kan arbejdet derimod genoptages i mindre omfang, uden at retten til løn under senere fravær i barselorlovsperioden bortfalder.

For at imødegå situationer, hvor arbejdsgiveren ikke ville kunne få den forudsatte dagpengerefusion – herunder nedsatte dagpenge for ansatte med deltidsbeskæftigelse – er det fastsat, at retten til fuld løn under graviditets- og barselfravær er betinget af, dels at den ansatte ikke før fødslen påbegynder en ny beskæftigelse, dels at den pågældende efter fødslen opfylder betingelserne for at modtage dagpenge.

Stk. 3.

En ansat kan uden at miste retten til løn i fraværsperioden deltage i fritidsundervisning af begrænset omfang, når hensynet til barnet ikke taler imod dette.

Bemærkning til § 11, stk. 3:

Den ansatte skal ikke underrette arbejdsgiveren om sådan deltagelse i fritidsundervisning.

Stk. 4.

En ansat kan i de første 14 uger efter fødslen, mod at lønnen bortfalder for den/de enkelte dage, deltage i

1. undervisning og lignende af begrænset varighed med erhvervsmæssigt formål
2. et kortvarigt erhvervsbetonet kursus
3. en eksamen, hvis gennemførelse er nødvendig for ikke væsentligt at forsinke et uddannelsesforløb, der er påbegyndt før barslen/adoptionen
4. fagpolitisk arbejde af begrænset varighed, som fx deltagelse i en faglig kongres eller i bestyrelsesmøder.

I de sidste 10 uger af barselorlovsperioden (forældreorloven) er der ikke tidsmæssige begrænsninger for deltagelse i de under a) – d) nævnte aktiviteter. Endvidere kan arbejdet delvis genoptages i mindre omfang i de sidste 10 uger, uden at retten til løn under senere fravær bortfalder.

Adoptanter kan i hele 24-ugers-perioden, mod at lønnen bortfalder for den/de enkelte dage, deltage i de under a) -d) nævnte aktiviteter uden tidsmæssige begrænsninger, ligesom arbejdet delvis kan genoptages i mindre omfang.

Den ansatte skal underrette arbejdsgiveren om sådanne afbrydelser i fraværsperioden.

Bemærkning til § 11, stk. 4:

Retten til løn under deltagelse i de nævnte aktiviteter bortfalder i disse tilfælde, men uden at dette medfører nogen ret til forlænget barselorlov eller adoptionsorlov.

Punkt c) vil f.eks. kunne anvendes ved gennemgang af Dansk Kommunal-kursus eller Danmarks Forvaltningshøjskole.

§ 12. Indtræden i den andens ret til fravær

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til fravær med sædvanlig løn.

Bemærkning til § 12:

I ganske særlige tilfælde kan faderen – uafhængig af hans egen ret til 2 ugers fædreorlov – indtræde i moderens ret til fravær med sædvanlig løn når moderen er død eller på grund af alvorlig sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet. Det vil i givet fald være faderens arbejdsgiver, der skal afholde lønudgiften.

Kapitel 4

Tjenestefrihed af andre familiemæssige årsager

§ 15. Orlov til børnepasning (forældre frihed)

Stk. 1.

Forældre til børn i alderen 0 – 8 år har ret til tjenestefrihed af en varighed og på vilkår, forudsætninger og betingelser i overensstemmelse med bestemmelserne om orlov til børnepasning i lov om orlov og bekendtgørelse om orlov til uddannelse, sabbat og børnepasning. Retten til tjenestefrihed efter denne aftale udgør 13 uger/3 måneder.

Bemærkning til § 15, stk. 1:

Ret til forældre frihed i henhold til aftalen omfatter en periode på 3 måneder, medens retten til orlovsydelse, jf. orlovsloven, udstrækker sig over 13 uger.

Der kan derfor både forekomme tilfælde, hvor 3 måneder er kortere tid, og tilfælde, hvor 3 måneder er længere tid, end 13 uger. Ret til forældre frihed følger i øvrigt orlovsloven, hvortil der henvises.

Stk. 2.

Den tidsmæssige placering af tjenestefrihedsperioden forudsættes aftalt mellem den ansatte og den(amts)kommunale arbejdsgiver under hensyntagen til bl.a. på den ene side lønmodtagerens mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse og på den anden side driftsmæssige hensyn, herunder mulighed for en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse samt til andre involverede interesser. Kan enighed ikke opnås, finder lovgivningens bestemmelser om varsling og eventuel udsættelse anvendelse.

Stk. 3.

I forbindelse med tjenestefriheden er lønmodtageren omfattet af reglerne om afskedsbeskyttelse i orlovslovgivningen og har, når retsperioden for forældrefrihed er udløbet, ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller vilkårene i ansættelsesforholdet.

Bemærkning § 15, stk. 3:

Retten til tilbagevenden efter forældrefriheden følger de regler og den praksis, som gælder i henhold til almindelig dansk ansættelsesret.

§ 16. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

Stk. 1.

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

Bemærkning til § 16, stk. 1:

Tjenestefrihed i de omhandlede tilfælde ydes i overensstemmelse med gældende overenskomster, aftaler og / eller praksis.

Stk. 2.

Forældre til alvorligt syge børn under 14 år har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn, når betingelserne i bistandslovens § 48 a for at oppebære økonomisk godtgørelse i forbindelse hermed er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til en periode på 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning til § 16, stk. 2:

Bistandslovens § 48 a erstattes pr. 1. juli 1998 af dagpengelovens § 19 a som følge af vedtagelse i Folketinget den 20. november 1997 af lovforslag nr. L 6 A.

Stk. 3.

Ansatte, som får bevilget plejevederlag i henhold til bistandslovens § 57 a for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn.

Bemærkning til § 16, stk. 3:

Bistandslovens § 57 a erstattes pr. 1. juli 1998 af § 104 i lov nr. 454 af 10. juni 1997 om social service.

Stk. 4.

Perioder med hel eller delvis tjenestefrihed til de i stk. 2 og 3 nævnte formål medregnes i anciennitet og i optjening af pensionsalder, idet den hidtidige beskæftigelsesgrad lægges til grund. For overenskomstansatte m.v. med forsikringsmæssige pensionsordninger indbetaler den (amts)kommunale arbejdsgiver pensionsbidraget. For lærere i den lukkede gruppe og reglementsansatte pædagoger indbetaler den (amts)kommunale arbejdsgiver et pensionsbidrag til staten på 15% af den pensionsgivende løn, som den pågældende ville have fået udbetalt.

Kapitel 5

Ikrafttræden og opsigelse m.v.

§ 17. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 1997. Bestemmelsen i § 4, stk. 1, 1. pkt. om ret til fravær fra 8 uger før det forventede fødselstidspunkt gælder kun for kvindelige ansatte, der har forventet fødselstidspunkt den 1. oktober 1997 eller senere. Aftalen træder i stedet for følgende 2 aftaler mellem samme parter:

1. Aftale af 21. maj 1997 om (amts)kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption samt omsorg og
2. Aftale af 21. maj 1997 om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.

§ 18. Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 1999.

§ 19. Genforhandlingsadgang

I forbindelse med ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

København, den 19. januar 1998

Bilag 3

Områdeinddeling

Til Gruppe 1 henføres:

Kommuner der ikke er henført til gruppe 2-3.

Til Gruppe 2 henføres:

Esbjerg, Frederikshavn, Holmegaard, Kalundborg, Korsør, Langeskov, Munkebo, Nordborg, Næstved, Odense, Skanderborg, Ullerslev, Aalborg, Årslev, Bramsnæs, Gundsø, Hundested, Hvalsø, Jægerspris, Køge, Lejre, Ramsø, Roskilde, Skibby, Skovbo, Solrød og Århus.

Til Gruppe 3 henføres:

Allerød, Fredensborg-Humlebæk, Frederikssund, Frederiksværk, Græsted-Gilleleje, Helsingør, Helsingør, Hillerød, Hørsholm, Karlebo, Skævinge, Slangerup, Stenløse, Ølstykke, Albertslund, Ballerup, Birkerød, Brøndby, Dragør, Farum, Frederiksberg, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Herlev, Hvidovre, Høje-Tåstrup, Ishøj, København, Ledøje-Smørum, Lyngby-Tårnbæk, Rødovre, Søllerød, Tårnby, Vallensbæk og Værløse.