

PenSam Liv forsikringsaktieselskab overenskomst 2014-2017

Nr. 631 af 1. april 2014

FOA - Fag og Arbejde

PenSam Liv forsikringsaktieselskab

Hovedaftale mellem Pen-Sam og Forbundet af Offentlig Ansatte

Denne hovedaftale er indgået mellem på den ene side Pen-Sam og på den anden side Forbundet af Offentlig Ansatte (FOA) med bindende virkning for Pen-Sam's ledelse og for medlemmer af FOA, som er ansat i henhold til kollektiv overenskomst mellem Pen-Sam og FOA.

§ 1 Samarbejde

Pen-Sam og FOA er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne. Pen-Sam vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at medarbejdere, der omfattes af overenskomst mellem Pen-Sam og FOA indgår kollektiv overenskomst, organiserer sig inden for FOA.

§ 2 Ledelsesret

stk. 1

Pen-Sam udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i den kollektive overenskomst indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentant samt i henhold til bestemmelser om samarbejdsudvalg.

stk. 2

Den lokale FOA-afdeling/FOA-klub har efter anmodning adgang til med Pen-Sam at forhandle ethvert spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår.

§ 3 Indgåelse af kollektiv overenskomst

stk. 1

Parterne er enige om, at løn- og øvrige arbejdsvilkår fastlægges ved overenskomst.

stk. 2

Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandlinger om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

§ 4 Ophør af overenskomst

Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er overenskomstparterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5 Arbejdsstandsning

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler:

- Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksættes.
- Retshåndhævende konflikt kan dog varsles når som helst med 7 dages varsel.
- Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.
- Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager de ansatte uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædelse sted i anledning af arbejdsstandsning.

§ 6 Overenskomststridige arbejdsstandsninger

stk. 1

Inden for det område, som overenskomsten omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst.

stk. 2

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

§ 7 Fortolkningsstrid

Enhver uenighed om fortolkningen af den kollektive overenskomst kan af enhver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Inden 7 arbejdsdage fra modtagelsen af en begæring om mæglingsmøde tager modtageren initiativ til at fastlægge et tidspunkt for mæglingsmødet, der kan finde sted efter udløbet af den nævnte frist.

Opnås der ikke ved denne en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf to vælges af Pen-Sam og to af FOA. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

§ 8 Aftalebrud, forståelsesstrid

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse, om brud på denne hovedaftale samt om brud på den kollektive overenskomst indgået mellem Pen-Sam og FOA kan indbringes for arbejdsretten.

§ 9 Ikrafttrædelse og opsigelse m.v.

stk. 1

Denne hovedaftale træder i kraft straks og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober.

stk. 2

Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

stk. 3

Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil den gældende kollektive overenskomst afløses af en ny, og den bortfalder da ved den nye kollektive overenskomsts ikrafttræden.

Farum den 17.03.94

Overenskomst mellem PenSam Liv forsikringsaktieselskab og FOA - Fag og Arbejde

Kapitel 1, Indledning

§ 1 Overenskomstområde

Overenskomsten omfatter rengøringsassistenter og køkkenmedhjælpere m.fl. ansat i PenSam Liv forsikringsaktieselskab (PenSam).

Kapitel 2, Fastansat månedslønnet personale

§ 2 Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som ansættes i varige stillinger med en arbejdstid på gennemsnitligt 8 timer om ugen eller derover.

De første 3 måneder kan ske på prøve svarende til [funktionærlovens](#) bestemmelser.

§ 3 Ansættelsesbrev

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er gældende.

§ 4 Beklædning

PenSam er forpligtet til at holde medarbejderne med arbejdsbeklædning og fodtøj i henhold til [lov om arbejdsmiljø](#) og veterinærloven.

§ 5 Løn

stk. 1

Aflønning sker i perioden 01.04.2014 - 31.03.2017 med udgangspunkt i de aktuelle løntabeller pr. 01.04.2013.

I perioden reguleres lønningerne på løntrin og tillæg med følgende procenter:

pr. 01.04.2014: 1,90 %

pr. 01.04.2015: 1,20 %

pr. 01.04.2016: 1,15 %.

Løntabeller, se [bilag 1](#).

stk. 2

Indplacering i lønrammen sker i overensstemmelse med [§ 7](#) om fastsættelse af lønanciennitet.

stk. 3

Hvis en medarbejder udfører en ekstraordinær indsats eller hvis særlige kvalifikationer eller arbejdsopgaver gør det naturligt, vil der kunne

udbetales et engangsvederlag, tillæg til lønnen, bonus eller der kan ske oprykning til højere løntrin.

stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Medarbejderne kan dog vælge at få lønnen udbetalt månedsvis forud efter prøvetidens udløb.

stk. 5

Såfremt ansættelsesforholdet ikke påbegyndes den 1. i måneden, reguleres lønnen forholdsmæssigt med 1/1924 af nettoårslønnen pr. arbejdstime, jf. § 8.

§ 6 Pension

stk. 1

Medarbejderne er omfattet af en kollektiv pensionsordning i PenSam Liv forsikringsaktieselskab.

stk. 2

Det samlede pensionsbidrag, hvoraf 1/3 anses for eget bidrag, udgør pr. 01.04.2014 15 %, pr. 01.04.2015 15,50 % og pr. 01.04.2016 16 % af de pensionsgivende dele af lønningerne, jf. § 5, stk. 1 og 2.

Pensionssatser, se bilag 1.stk. 3

Pensionsbidragene indbetales af PenSam til PenSam Liv forsikringsaktieselskab.

stk. 4

Der tilkommer ud over det i stk. 2 nævnte pensionsbidrag ikke de ansatte nogen i deres ansættelse begrundet ret til pension eller understøttelse fra PenSam.

§ 7 Fastsættelse af lønanciennitet

stk. 1

Der tillægges anciennitet fra tidligere relevante stillinger efter konkret vurdering.

stk. 2

Der tillægges alene anciennitet for perioder med en ugentlig beskæftigelse på gennemsnitlig mindst 8 timer, indtil 01.04.2002 dog mindst 10 timer og før 01.01.2001 dog mindst 15 timer.

§ 8 Arbejdstid

stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er for fuldtidsbeskæftigede 37 timer, inklusiv 1/2 times daglig spisepause i en 5-dages arbejdsuge (mandag-fredag).

Medarbejderne er omfattet af aftale om flextid jf. § 9, og arbejdstiden (dagsnorm) fastlægges i tidsrummet mellem kl. 7.00 og 18.00.

Arbejdstidens placering kan ændres med minimum 4 ugers varsel. Den daglige arbejdstid må maksimalt udgøre 10 timer.

Særligt for køkkenmedhjælperne:

I perioden 01.10.2014-31.03.2015 gælder følgende:

Arbejdstidens placering udvides mandag til torsdag med tidsrummet kl. 18.00 til 20.00 på frivillig basis.

I perioden 01.04.2015-31.12.2015 gælder følgende:

Arbejdstidens placering udvides mandag til torsdag med tidsrummet kl. 18.00 til 20.00.

Den enkelte medarbejder kan have op til 7 arbejdsdage på et kvartal, hvor den planlagte arbejdstid går udover kl. 18.00.

Fra 01.01.2016 gælder følgende:

Arbejdstidens placering udvides mandag til torsdag med tidsrummet kl. 18.00 til 20.00.

Den enkelte medarbejder kan have 1 arbejdsdag om ugen, hvor den planlagte arbejdstid går udover kl. 18.00.

stk. 2

For arbejdstid, der er placeret mellem kl. 18.00-20.00 i henhold til stk. 1, betales et tillæg på 45 % af timelønnen.

stk. 3

Ved deltagelse i eksterne kurser godskrives den forbrugte tid, dog højst den daglige arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget. På 1-dages kurser godskrives dog den forbrugte kursustid uanset varighed. Herudover ydes forbrugt transporttid, dog maksimum 4 timer pr. dag.

§ 9 Aftale om flextid

stk. 1

Aftalen omfatter alle medarbejdere med tjenestested Jørgen Knudsens Vej.

stk. 2

Flextiden er fra kl. 07.00 til 21.00 mandag-fredag.

Placering af funktionsdygtigheden fastlægges i henhold til overenskomstens § 8.

Funktionsdygtighed betyder, at vi i tidsrummet mellem kl. 07.00 til 20.00 kan servicere vores kunder optimalt, såvel eksterne som interne.

Stk. 3

Medarbejderen kan placere arbejdstiden fleksibelt og individuelt efter nærmere aftale med sin leder.

Ved månedens udgang må timetallet højst variere med 20 timer i overskud eller 10 timer i underskud.

Medarbejderen og dennes leder er ansvarlige for, at grænserne ikke overskrides.

Ved eventuel overskridelse af timerne i specielle situationer, skal det være aftalt med lederen.

Stk. 4

En ny medarbejder, der ikke har ret til ferie, har mulighed for at opspare flex til at holde flexfri. Flexsaldoen kan i den forbindelse midlertidigt overskrides. Dette aftales nærmere med lederen.

Stk. 5

Medarbejderne bør indtage måltider i kantinen. Der flexes ud under spisning m.v., da tid til spisning ikke medregnes ved opgørelsen af arbejdstimer.

Der flexes ikke ud:

- under morgenmadsarrangement ved modtagelse af nyansatte
- ved visse arrangementer, som ledelsen har indbudt til, f.eks. receptioner og medarbejdermøder
- ved arbejdsfrokoster, hvor det er nødvendigt at deltage (men der flexes ud i tilfælde, hvor der spises sammen med konsulenter/eksperter, der jævnligt har deres gang i PenSam).

stk. 6

Aftalen erstatter aftale om flexetid af 11.11.2009.

§ 10 Deltidsbeskæftigede

stk. 1

Arbejdstiden for en fast deltidsbeskæftiget udgør mindst 8 timer gennemsnitligt om ugen.

Det tilstræbes, at stillingerne har størst muligt timetal.

stk. 2

Arbejdstiden inkluderer 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer den pågældende dag.

stk. 3

Deltidsbeskæftigede aflønnes med månedsløn. Lønnen beregnes som en forholdsmæssig del af månedslønnen for tilsvarende fuldtidsbeskæftigede. Aflønningen sættes i forhold til den normale ugentlige arbejdstid, jf. § 8, stk. 1.

stk. 4

Deltidsbeskæftigede er omfattet af bestemmelserne i § 6 om pensionsforhold og § 7 om lønanciennitet.

§ 11 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

stk. 1

Ved merarbejde forstås det arbejde, som en deltidsbeskæftiget midlertidigt udfører ud over den tilrettelagte daglige arbejdstid, men inden for den gældende daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede.

stk. 2

Overarbejde/merarbejde bør undgås.

stk. 3

Overarbejde på hverdage kan ikke forekomme, før der er præsteret den aftalte dagsnorm jf. § 8.

Undtaget herfor er beordret overarbejde, der grundet opgavens form eller placering ikke kan udføres inden for den aftalte funktionsdygtighed.

stk. 4

Overarbejde/merarbejde skal være beordret, og tilsigelse til overarbejde/merarbejde skal meddeles pågældende dagen forud inden arbejdstids ophør.

For manglende varsel om overarbejde og merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 28,20 kr. pr. gang.

Overarbejde/merarbejde honoreres for den præsterede tid.

stk. 5

Hvis tjenesten tillader det, skal der i videst muligt omfang gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af den i stk. 9 nævnte procentsats.

stk. 6

Hvis tjenesten ikke tillader afspadsering af overarbejde efter stk. 5, skal dette godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde og med udbetaling af det i stk. 9 nævnte tillæg.

stk. 7

Hvis tjenesten heller ikke tillader honorering efter stk. 6, skal overarbejde godtgøres med udbetaling efter stk. 9.

stk. 8

Afspadsering af overarbejde efter stk. 5 eller stk. 6 skal afvikles inden 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori overarbejdet er udført, såfremt intet andet er aftalt.

stk. 9

Der ydes i de første 3 overarbejdstimer pr. dag normal timeløn med tillæg af 50 %. For overarbejde herudover samt for overarbejde på søndage ydes normal timeløn med tillæg af 100 %. Der ydes ikke overarbejdstillæg til deltidsansatte, der udfører merarbejde. Hvis en deltidsansat yder merarbejde ud over den normale daglige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede, honoreres de overskydende timer som overarbejde.

Den til grund for overarbejdsbetalingen liggende timeløn beregnes som 1/1924 af den pågældendes nettoårsløn.

Deltidsbeskæftigedes merarbejde, der honoreres kontant, er pensionsgivende.

§ 12 Ferie

stk. 1

Rengøringsassistenter og køkkenmedhjælpere er berettiget til ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens regler.

stk. 2

I stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg på 1 % ydes der et særligt ferietillæg, der beregnes som 21/2 % af samtlige i optjeningsåret (1. januar-31. december) oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af eget pensionsbidrag og udbetalt særligt ferietillæg. Det nævnte ferietillæg udbetales med maj-lønnen. I forbindelse med ophør af et ansættelsesforhold, hvor ikke alle feriedagene er afholdt, og der derfor er udbetalt for meget særligt ferietillæg, kan PenSam kræve det for meget udbetalte tilbagebetalt.

stk. 3

Til deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte arbejdstid udfører merarbejde, der honoreres kontant, ydes der for merarbejdet i stedet for særligt ferietillæg efter § 12, stk. 2, feriegodtgørelse med 121/2 %.

stk. 4

Det kan aftales mellem PenSam og den enkelte medarbejder, at op til 1 uges ferie (svarende til 5 arbejdsdage) kan overføres fra et ferieår til det efterfølgende ferieår. Aftalen skal være skriftlig og være indgået senest 1 måned før udgangen af det ferieår, fra hvilket ferien overføres.

stk. 5

Ferie afholdes i hele dage.

stk. 6

Tjenestefrihed uden løn efter § 15, stk. 5, 2. afsnit, medregnes ved beregningen af antallet af feriedage med løn i efterfølgende ferieår.

§ 13 Feriefridage

stk. 1

Medarbejderne er berettiget til 5 feriefridage pr. år.

Hvert år pr. 01.05. tillægges 5 feriefridage til afholdelse i det kommende ferieår.

For deltidsansatte beregnes feriefridagene forholdsmæssigt på samme måde som i ferieloven.

Kun i særlige tilfælde, hvor medarbejderen har været lovligt forhindret i at afholde feriefridagene, kan der udbetales et beløb svarende til evt. ikke afholdte dage. Det samme gælder medarbejdere, der fratræder deres stilling uden at have afholdt deres feriefridage.

stk. 2

For nyansatte medarbejdere og vikarer gælder, at de skal være ansat over 3 måneder for at være berettiget til feriefridage, således:

Efter 3 måneders ansættelsesperiode: 1 dag + 1 dag

Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode: + 1 dag

Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode: + 1 dag

Efter yderligere 3 måneders ansættelsesperiode: + 1 dag

3 måneders perioderne starter henholdsvis 01.05., 01.08., 01.11. og 01.02.

Samme beregningsmetode gælder medarbejdere, der fratræder. Hvis en medarbejder efter omberegning har brugt flere feriefridage, end vedkommende er berettiget til ved fratrædelsen, må medarbejderen tilbagebetale et beløb svarende til for mange afholdte feriefridage.

stk. 3

Feriefridage afholdes i hele dage.

§ 14 Sygdom

stk. 1

I tilfælde af sygdom skal medarbejderen hurtigst muligt og senest ved arbejdstids begyndelse telefonisk meddele dette til sin nærmeste overordnede. Nærmere fremgangsmåde aftales lokalt.

stk. 2

Der ydes løn under sygdom.

§ 15 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption

stk. 1

En medarbejder, der er gravid, skal give PenSam meddelelse om svangerskabet senest 3 måneder før den forventede fødsel. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres.

stk. 2

Medarbejdere har ret til barselsorlov, forældreorlov og udskudt forældreorlov ifølge Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

stk. 3

Kvindelige medarbejdere ydes fuld løn fra PenSam fra 8 uger før forventet fødsel til 14 uger efter fødslen. Medarbejderen kan vælge at placere 4 uger af de 8 uger før fødslen, efter de 14 uger efter fødslen.

Ved afholdelse af forældreorlov (32 uger fra 15. til 46. uge inklusive efter fødslen) ydes fuld løn i 12 uger, dvs., fra 15. (19.) til 26. (30.) uge. I de resterende uger indtil 46. uge efter fødslen udbetales ikke løn, men PenSam indbetaler fuldt pensionsbidrag for medarbejderen. Orlov med løn afholdes før orlov uden løn.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager fuld dagpengerefusion for perioden (bortset fra 8.-5. uge før fødslen).

stk. 4

Mandlige medarbejdere kan afholde 1 dags frihed i umiddelbar tilknytning til fødslen samt 2 ugers barselsorlov inden for de første 14 uger efter fødslen, med fuld løn.

Ved afholdelse af forældreorlov (32 uger) ydes endvidere løn i 12 uger efter barnets 14. uge. Herefter betaler PenSam fuldt pensionsbidrag for medarbejderen i resten af den 32-ugers orlovsperiode. Orlov med løn afholdes før orlov uden løn.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager fuld dagpengerefusion for perioden (bortset fra evt. 1 dag i umiddelbar tilknytning til fødslen).

stk. 5

En medarbejder, der adopterer et barn og af adoptionsmyndighederne stilles over for krav om, at den pågældende skal være ude af erhverv i en periode, har ret til orlov i henhold til barselloven, dog med fuld løn i maksimum 26 sammenhængende uger. Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

Såfremt adoptionsmyndighederne ikke stiller ovennævnte krav, ydes der - hvis medarbejderen ønsker det - tjenestefrihed uden løn i indtil 24 uger fra modtagelsen af barnet.

Mandlige adoptanter ydes tjenestefrihed med løn i 2 sammenhængende uger inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

stk. 6

En medarbejder, der adopterer et barn i udlandet, har ved afhentning af barnet i udlandet ret til tjenestefrihed med løn i indtil 8 uger før modtagelsen af barnet, i den periode, afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til PenSam. Ved modtagelse af barnet forstås det tidspunkt, hvor afgiverlandet har godkendt, at den adoptionssøgende kan rejse ud af landet med barnet.

En medarbejder, der adopterer et barn i Danmark, har ret til tjenestefrihed med løn i op til 1 uge før modtagelsen af barnet, hvis barnet ikke allerede har ophold i hjemmet, hvis det er en forudsætning for adoptionen, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Fraværet kan forlænges med op til 1 uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan påregnes den kommende adoptant.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at PenSam modtager fuld dagpengerefusion for perioden.

stk. 7

En kvindelig medarbejder har ret til forlængelse af fraværet, hvis arbejdet ikke genoptages på det forventede tidspunkt, fordi barnet under de første 46 uger efter fødslen bliver indlagt på sygehus. Fraværet forlænges med indlæggelsesperioden - dog højst i 3 måneder.

Hvis medarbejderen genoptager arbejdet ved indlæggelsen, kan fraværet udsættes. Det er dog en betingelse, at medarbejderen ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger fra fødslen.

stk. 8

Der optjenes lønanciennitet i de perioder, hvor medarbejderen har tjenestefrihed med eller uden løn på grund af graviditet, barsel eller adoption.

§ 16 Omsorgsdage

stk. 1

Medarbejdere med børn har ret til fravær med løn fra arbejdet i 2 dage pr. kalenderår pr. barn indtil det kalenderår, hvor barnet fylder 8 år, med henblik på omsorg for barnet. Der kan afholdes i alt maksimum 16 dage pr. barn.

stk. 2

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder hvert år ved kalenderårets udløb. Der er dog mulighed for at overføre omsorgsdage fra barnets 1. leveår til det 2.

stk. 3

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden.

Det er desuden en forudsætning, at barnet har ophold hos medarbejderen.

stk. 4

Omsorgsfravær skal varsles så tidligt som muligt og placeres efter aftale, idet der tages hensyn til forholdene på tjenestestedet.

stk. 5

For nyansatte gælder, at medarbejdere, der tiltræder inden 01.07., får tillagt 2 omsorgsdage i dette år. Medarbejdere, der tiltræder 01.07. eller senere, får tillagt 1 omsorgsdag.

Samme princip gælder ved medarbejdere, der fratræder.

For vikarer gælder, at de har ret til 1 omsorgsdag pr. 6 måneders ansættelsesperiode i et kalenderår.

stk. 6

Omsorgsdage afholdes i hele dage.

stk. 7

Omsorgsdage kan ikke omsættes til kontanter.

§ 17 Aftalt frihed

Ved et barns sygdom eller tilskadekomst gives der tjenestefrihed med løn i indtil 5 dage pr. sygdomsperiode/tilskadekomst. Ved fravær over 2 arbejdsdage skal medarbejderen begrunde, hvorfor det ikke er muligt at arrangere anden passende pleje af barnet. Friheden gælder også personer, der har et forældremyndighedslignende forhold til barnet, dvs. den biologiske far/mor i de perioder, hvor det på forhånd er aftalt, at barnet skal opholde sig der, samt den ikke-biologiske far/mor, som har fælles bopæl med barnet.

Der henvises i øvrigt til interne husregler.

§ 18 Seniorordning

Medarbejderne er omfattet af en seniorordning, jf. bilag 2 om seniorordning.

§ 19 Sundhedsordning

Medarbejderne er omfattet af en sundhedsordning, jf. bilag 3 om sundhedsordning.

§ 20 Efterløn

Der ydes medarbejdernes efterladte efterløn i henhold til funktionærlovens § 8.

§ 21 Opsigelse

stk. 1

For rengøringsassistenter, køkkenmedhjælpere m.fl. gælder følgende bestemmelser i funktionærloven:

- a) § 2 om opsigelsesvarsler
- b) § 2a om fratrædelsesgodtgørelse
- c) § 3 om erstatning for manglende opsigelsesvarsel
- d) § 4 om erstatning ved grov misligholdelse og udebliven.

PenSam vil ikke benytte sig af adgangen i funktionærlovens § 5, stk. 2, til at opsig medarbejdere med forkortet varsel efter 120 sygedage.

stk. 2

Det påhviler PenSam skriftligt at meddele opsigelse fra PenSam's side til den ansatte og FOA - Fag og Arbejde pr. post til FOA - Fag og

Arbejde, Staunings Plads 1-3, 1790 København V, eller pr. mail til  forha001@foa.dk. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

stk. 3

Skønner FOA - Fag og Arbejde, at afskedigelsen af en efter denne overenskomst ansat medarbejder ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller PenSam's forhold, kan FOA - Fag og Arbejde inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet.

Opnås der ikke enighed ved forhandlingen, kan spørgsmålet - inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen - af FOA - Fag og Arbejde kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af PenSam og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for Østre Landsret om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller PenSam's forhold, kan det pålægges PenSam at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges PenSam, såfremt den pågældende og PenSam ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved PenSam i den nuværende stilling. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og deles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

stk. 4

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved PenSam i mindst 1 år før afskedigelsen.

§ 22 Afsked på grund af alder

Medarbejdere afskediges på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år, medmindre der foreligger skriftlig aftale om fortsat ansættelse.

Kapitel 3, Timelønnede

§ 23 Personafgrænsning

Kapitlet omfatter rengøringsassistenter og køkkenmedhjælpere, som

- a) er ansat i stillinger med en arbejdstid på mindre end gennemsnitligt 8 timer om ugen, eller
- b) har en arbejdstid på 8 timer om ugen eller derover, men er antaget for kortere tid, maksimum 1 måned.

§ 24 Løn, lønberegning, lønudbetaling

stk. 1

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af den årlige nettoløn for en fuldtidsbeskæftiget på tilsvarende løntrin.

stk. 2

Lønnen udbetales bagud hver 14. dag eller månedsvis.

§ 25 Søgnehelligdagsbetaling

Der hensættes 31/2 % af den ferieberettigede løn i et kalenderår. Det opsparede beløb udbetales sammen med lønnen i december måned eller ved fratræden af stillingen forinden.

§ 26 Arbejdstid

Arbejdstidens varighed og placering er efter aftale. Arbejdstiden inkluderer 1/2 times spisepause, hvis arbejdet den pågældende dag har en varighed af over 4 timer.

§ 27 Sygdom

I tilfælde af sygdom skal medarbejderen hurtigst muligt og senest ved arbejdstids begyndelse telefonisk meddele dette til sin nærmeste overordnede.

Timelønnede er omfattet af dagpengelovens bestemmelser.

§ 28 Ferie

Timelønnede er omfattet af ferielovens regler.

§ 29 Fravær fra tjenesten under graviditet, barsel og adoption

Under fravær som følge af graviditet, barsel og adoption ydes der orlov i henhold til barselloven.

§ 30 Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fastsat til minimum 7 dage. Opsigelse skal ske skriftligt.

§ 31 Øvrige ansættelsesvilkår

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser for månedslønnede fastansatte:

§ 7 Fastsættelse af lønanciennitet

§ 11 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

§ 13 Feriefridage

§ 16 Omsorgsdage

Kapitel 4, Almindelige bestemmelser

§ 32 Tillidsrepræsentantregler

De kommunale tillidsrepræsentantregler (TR 2002) er gældende, dog undtagen afsnit B og C samt § 9, hvor PenSam i stedet yder tjenestefrihed med løn ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i nødvendige faglige kurser.

Kapitel 5, Ikrafttrædelse og opsigelse m.v.

§ 33 Ikrafttrædelse og opsigelse m.v.

stk. 1

Overenskomsten er gældende fra 01.04.2014.

stk. 2

Overenskomsten kan af såvel PenSam som FOA - Fag og Arbejde opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31.03.2017.

stk. 3

Fra det tidspunkt, hvor en opsigelse af overenskomstens lønbestemmelser får gyldighed, og indtil en ny overenskomst tiltrædes, sker regulering af lønnen alene på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdato gældende løn.

Farum den 13.10.2014

Bilag 1 Lønoversigt

I henhold til § 5 og § 7 udgør lønnen følgende månedlige beløb:

pr. 01.04.2014:

	Trin	Netto	Pension	Samlet
--	------	-------	---------	--------

1. år	15	22.229,33	3.334,40	25.563,73
-------	----	-----------	----------	-----------

2. år 16 22.619,08 3.392,87 26.011,95
3. år 17 22.954,58 3.443,18 26.397,76
4. år 18 23.385,08 3.507,76 26.892,84
5. år 19 23.716,42 3.557,47 27.273,89
6. år 20 24.059,67 3.608,95 27.668,62
7. år 21 24.471,25 3.670,68 28.141,93
8. år 22 24.820,17 3.723,03 28.543,20
9. år 23 25.155,17 3.773,28 28.928,45

pr. 01.04.2015:

Trin Netto Pension Samlet

1. år 15 22.496,08 3.486,89 25.982,97
2. år 16 22.890,50 3.548,03 26.438,53
3. år 17 23.230,00 3.600,65 26.830,65
4. år 18 23.665,67 3.668,18 27.333,85
5. år 19 24.001,00 3.720,16 27.721,16
6. år 20 24.348,42 3.774,00 28.122,42
7. år 21 24.764,83 3.838,55 28.603,38
8. år 22 25.118,08 3.893,30 29.011,38
9. år 23 25.457,00 3.945,84 29.402,84

Pr. 01.04.2016:

Trin Netto Pension Samlet

1. år 15 22.754,75 3.640,76 26.395,51
2. år 16 23.153,75 3.704,60 26.858,35
3. år 17 23.497,17 3.759,55 27.256,72
4. år 18 23.937,83 3.830,06 27.767,89
5. år 19 24.277,08 3.884,33 28.161,41
6. år 20 24.628,42 3.940,55 28.568,97
7. år 21 25.049,67 4.007,95 29.057,62
8. år 22 25.406,92 4.065,11 29.472,03
9. år 23 25.749,83 4.119,97 29.869,80

Bilag 2 Seniorordning

Formålet er fastholdelse af medarbejdere.

Personkreds

Medarbejdere der opfylder følgende krav er omfattet af ordningen:

- Fastansatte månedslønnede medarbejdere der har minimum 5 års uafbrudt anciennitet, og som er omfattet af en overenskomst eller tilsvarende aftale, hvor PenSam er aftalepart, eller medarbejdere uden ledelsesfunktioner og afdelingschefer ansat på individuelle kontrakter. Øvrige medarbejdere ansat på individuelle kontrakter er kun omfattet hvis det fremgår af ansættelseskontrakten.
- Ovennævnte medarbejdere når der i henhold til lovgivningen er 5 år til de kan få folkepension.

Ovennævnte medarbejdere bliver omfattet af ordningen i måneden efter ovennævnte krav er opfyldt.

Konsulenter og midlertidig medhjælp er ikke omfattet af ordningen.

Ordningens indhold

1. Seniorfridage

Omfattede medarbejdere har ret til 5 seniorfridage om året.

For deltidsansatte beregnes antallet af fridage på samme måde som i [ferieloven](#).

Seniorfridage tillægges hvert år pr. 01.01. til afholdelse i det kommende kalenderår.

Fridagene afholdes i hele dage.

Ikke afholdte seniorfridage bortfalder ved kalenderårets udgang. Kun i særlige tilfælde, hvor en medarbejder har været lovligt forhindret i at afholde fridagene, kan der udbetales et beløb svarende til ikke afholdte seniorfridage. Det samme gælder medarbejdere, der fratræder deres stilling uden at have afholdt deres seniorfridage.

Ved indtræden i ordningen beregnes seniorfridagene således:

Indtræden den 01.01. giver ret til 5 fridage

Indtræden i perioden 02.01.-31.03. giver ret til 3 fridage

Indtræden i perioden 01.04.-30.06. giver ret til 2 fridage

Indtræden i perioden 01.07.-30.09. giver ret til 1 fridag

Ved udtræden af ordningen af ordningen beregnes seniorfridagene således i sidste ansættelsesår:

Udtræden i perioden 01.01.-31.03. giver ret til 2 fridage

Udtræden i perioden 01.04.-30.06. giver ret til 3 fridage

Udtræden i perioden 01.07.-30.09. giver ret til 4 fridage

Udtræden i perioden 01.10.-31.12. giver ret til 5 fridage

Hvis en medarbejder, der fratræder, efter denne beregning har brugt for mange fridage, skal medarbejderen tilbagebetale et beløb svarende til de for meget afholdte fridage.

2. Seniordeltid m.m.

En medarbejder har mulighed for at aftale overgang fra ansættelse på fuld tid til seniordeltid med sin leder med virkning fra det tidspunkt hvor medarbejderen er omfattet af ordningen.

Aftalen skal være skriftlig.

Ved seniordeltid er arbejdstiden mindst 20 timer om ugen, enten fordelt på alle arbejdsdage eller med arbejdsfri dag(e). Lønnen fastsættes svarende til deltidskvotaen, men med opretholdelse af pensionsbidrag svarende til fuldtidsbeskæftigelse.

Ved overgang til en stilling med mindre belastende arbejdsopgaver fastsættes lønnen svarende til de ændrede arbejdsopgaver, mens pensionsbidraget opretholdes på basis af den hidtidige løn.

For begge situationer gælder dog, at der kan ske opfyldning med højst 40 % af det oprindelige pensionsbidrag.

3. Seniorbonus

Medarbejdere, der er omfattet af ordningen, får udbetalt en seniorbonus, der fastsættes således:

1. år: 0,8 %

2. år: 1,2 %

derefter: 1,6 %

af den optjente løn i kalenderåret, beregnet som samtlige oppebårne indkomstskattepligtige beløb for tjenstligt arbejde med fradrag af pensionsbidrag, udbetalt særligt ferietillæg og udbetalt seniorbonus. Der indbetales ikke pensionsbidrag af beløbet.

Bonus, herunder til medarbejdere, der er fratrædt i optjeningsåret, udbetales senest med lønudbetalingen ultimo februar måned efter optjeningsåret.

Retten indtræder fra og med den måned, hvori medarbejderen er omfattet af ordningen, ligesom beregning ved overgang mellem niveauerne foretages pr. den måned, hvori medarbejderen fylder år.

Bonus udbetales kontant til medarbejderen. Hvis bonus delvis benyttes til at finansiere selvvalgte uddannelsesforløb, har medarbejderen mulighed for at aftale med sin leder, at der kan anvendes bonusmidler til finansiering af frihed til gennemførelsen heraf i arbejdstiden. En sådan aftale skal være indgået senest 01.10. i optjeningsåret.

4. Overgangsbestemmelse

Medarbejdere, der er ansat inden 31.03.2014 er undtaget fra anciennitetskravet. Medarbejdere der inden 01.04.2014 er omfattet af den hidtidige seniorordning fortsætter uændret i ordningen.

Overnævnte ordning er finansieret af midler fra tidligere afsatte puljemidler i overenskomsterne med 0,25 %.

Bilag 3 Sundhedsordning

Sundhedsordningen består ved overenskomstfornyelsen pr. 01.04.2014 af følgende ydelser:

- Bookingsystem
- Sundhedsprofiler samt evaluering af sundhedsprofiler til alle medarbejdere
- Fri adgang til sundhedsportal inklusive ubegrænset vejledning fra diætister, læger og idrætsfysiologer
- Massage og fysioterapi
- Mulighed for BodyAge-test

Overnævnte ordning er finansieret af midler fra tidligere afsatte puljemidler i overenskomsterne med 0,25 %.

Protokollat

I tilknytning til overenskomst mellem PenSam og FOA - Fag og Arbejde om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter og køkkenmedhjælpere m.fl. er der enighed mellem parterne om følgende:

Protokollat om rationalisering og/eller indførelse af ny teknologi

Det er PenSam's målsætning at sikre medarbejderne fortsat beskæftigelse, også i tilfælde af gennemførelse af rationaliseringer og/eller indførelse af ny teknologi. PenSam vil bestræbe sig på at sikre de berørte medarbejdere den nødvendige uddannelse/omskoling eller eventuelt tilbud om andet arbejde.

Ingen medarbejder vil af ovennævnte grunde blive afskediget uden forudgående forhandlinger med FOA - Fag og Arbejde.

Protokollat om information og høring

Det er fra PenSam's side tilkendegivet, at samarbejdsudvalget vil blive orienteret om beslutninger, der har stor betydning for medarbejderne, inden beslutning træffes. Herudover vil tillidsrepræsentanterne blive indbudt til kvartalsvise møder med direktionen med henblik på at udveksle relevant information om væsentlige påtænkte tiltag og forhold i organisationen.

Hermed anses [EU-direktiv 2002/14/EF](#) om indførelse af en generel ramme for information og høring implementeret i overenskomsten.

Protokollat om mere fleksible rammer

I forbindelse med drøftelsen om mere fleksible rammer generelt i PenSam blev det tilkendegivet, at FOA - Fag og Arbejde, hvis der skulle opstå behov for det, vil være indstillet på at drøfte arbejdstidens placering i forbindelse med en generel ændring heraf i PenSam.

Protokollat om ungarbejdere

Unge på 16 og 17 år kan ansættes som midlertidig hjælp med en timeløn svarende til 67,285 % af løntrin 15 i overenskomsten, svarende til 91,55 kr. pr. 31.03.2014. Der må maksimalt bruges 1000 timers årligt arbejde for ungarbejdere.

Protokollat om tvingende familiemæssige årsager

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

Der gives hel eller delvis tjenestefrihed i op til 13 uger til medarbejdere med et alvorligt sygt barn under 18 år, jf. § 26 i barselloven. Der ydes løntilskud op til fuld sædvanlig løn i orlovsperioden. Der optjenes ferieret og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet. Der ydes for eventuelle perioder uden løntilskud pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn til opretholdelse af pensionsordningen.

Ved et barns hospitalsindlæggelse eller tilsvarende ambulans behandling har medarbejdere, som er forældre til børn under 18 år, ret til tjenestefrihed med løn i op til 2 uger, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet. Tjenestefrihed med løn, gives kun til barnets biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Der skal på opfordring fremlægges dokumentation for indlæggelsen. Den samlede frihedsperiode kan ikke overstige 2 uger.

Ved pasning af børn med nedsat funktionsevne, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste i henhold til § 42 i lov om social service, når medarbejderen i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, kan der ydes tjenestefrihed uden løn efter konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Hvis der i henhold til § 119 i lov om social service er etableret plejeforhold i forbindelse med pasning af nærtstående døende, ydes der tjenestefrihed, så længe plejeforholdet består. Der ydes løntilskud svarende til forskellen mellem maksimal hjemmehjælperløn i området inklusive tillæg på 121/2 % og fuld sædvanlig løn i orlovsperioden, dog maksimalt i 2 måneder. Der optjenes ferieret og betales pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn. Der ydes for eventuelle perioder uden løntilskud pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn til opretholdelse af pensionsordningen. Orlovsperioden medregnes i medarbejderens anciennitet.

Protokollat om mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)

Opstår der en situation, hvor en medarbejders erhvervsevne nedsættes, kan PenSam eller tillidsrepræsentanten tage initiativ til en drøftelse af situationen, med henblik på at få mulighed for at indgå en aftale om fortsat beskæftigelse på særlige vilkår, som kan fravige overenskomstens bestemmelser.

En sådan individuel aftale kan indeholde elementer, som f.eks. tilbud om ændrede arbejdsfunktioner, ændrede fysiske rammer, etablering af hjælperedskaber, nedsat arbejdstid, ændring af løn og øvrige ansættelsesvilkår, omplacering.

De særlige vilkår fortsætter med at gælde, indtil en ny aftale er indgået, eller medarbejderen er fratrukket som følge af PenSam's eller medarbejderens opsigelse.

Farum den 13.10.2014

Huspolitik FOA - Fag og Arbejde - (§§ henviser til overenskomst 2014-2017)

§ 12 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

stk. 8

PenSam yder et måltid mad ved overarbejde, efter at overarbejdet har varet 2 timer.

§ 17 Aftalt frihed

stk. 2

Ved begravelse af en medarbejders forældre, børn eller ægtefælle/samlever gives der 1 dags tjenestefrihed med løn svarende til den aftalte arbejdstid den pågældende dag.

stk. 3

I forbindelse med eget bryllup og sølvbryllup samt 50- og 60-års fødselsdag gives der 1 dags tjenestefrihed med løn, enten på selve dagen eller den efterfølgende dag, svarende til den aftalte arbejdstid den pågældende dag.

stk. 4

Ved egen flytning har en medarbejder ret til 2 dages tjenestefrihed med løn.

stk. 5

I forbindelse med 25 års jubilæum gives 2 dages tjenestefrihed med løn.

Bilag 1

stk. 2

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj, fredag efter Kr. Himmelfartsdag samt grundlovsdag er fridage. Hvis der arbejdes på en af disse dage, beregnes honoreringen som overarbejdsbetaling (100 % tillæg).