

Rammeaftale om det sociale kapitel

KL

Sundhedskartellet

Indholdsfortegnelse	Side
Indledning	4
Kapitel 1 Aftalens område og formål	5
§ 1 Hvem er omfattet af aftalen.....	5
§ 2 Aftalens formål	5
Kapitel 2 Medarbejderinddragelse	6
§ 3 Fastlæggelse af retningslinjer i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg	6
§ 4 Fastlæggelse af retningslinjer på arbejdspladsen	7
Kapitel 3 Aftalebaserede job på særlige vilkår	7
§ 5 Målgruppe.....	7
§ 6 Løn- og ansættelsesvilkår	7
§ 7 Tjenestemænd mfl.....	8
§ 8 Ændrede forudsætninger.....	8
Kapitel 4 Fleksjob	8
§ 9 Målgruppe.....	8
§ 10 Løn- og ansættelsesvilkår mv.....	8
§ 11 Tjenestemænd m.fl.....	10
§ 12 Ændrede forudsætninger.....	10
Kapitel 5 Ansættelse med løntilskud	10
§ 13 Målgruppe	10
§ 14 Lokal medindflydelse	10
§ 15 "Dagpengeberettigede ledige i løntilskudsjob"	11
§ 15a "Løntilskudsjob for ledige der modtager kontant- eller starthjælp alene på grund af ledighed	12
§ 16 "Førtidspensionister i løntilskudsjob"	12
§ 17 "Revalidender i løntilskudsjob"	12
Kapitel 6 Virksomhedspraktik	13
§ 18 Målgruppe	13
§ 19 Lokal medindflydelse	13
Kapitel 7 Ikrafttræden og opsigelse	13
§ 20 Rammeaftalens ikrafttræden og opsigelse mv.	13
Bilag 1 Drøftelse og fastsættelse af retningslinjer i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg	15
Bilag 2 Fastlæggelse af retningslinjer på den enkelte arbejdsplads/ institution	17
Bilag 3 Rammeaftale om socialt kapitel, reglerne for medbestemmelse og partssamarbejde	18

Bilag 4 Beregning af løn og arbejdstid i job med løntilskud til dagpengeberettigede ledige og ledige der modtager kontant- eller starthjælp alene pga. ledighed hos offentlige arbejdsgivere	19
Bilag 5 Model for pensionsberegning for dagpengeberettigede ledige samt for personer på kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse i løntilskudsjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats ...	23
Bilag 6 Oversigt over ordninger rettet mod personer med nedsat arbejdsevne samt ledige	24
Protokollat til rammeaftale om socialt kapitel om pensionsforhold for ansatte i fleksjob	29
Protokollat om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats	30

Indledning

Rammeaftalen er pr. 1. april 2011 justeret og tilpasset i forhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats mv.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats indeholder bestemmelser om tilbud til ledige og tilbud til personer, der modtager hjælp efter lov om en aktiv socialpolitik.

Loven indeholder en redskabsvifte for kommunerne og jobcentrene bestående af 3 redskaber:

- Vejledning og opkvalificering
- Virksomhedspraktik
- Løntilskud

Rammeaftalen om socialt kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Det gælder både overordnede drøftelser i kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg af den samlede indsats i kommunen, på arbejdspladsniveau og konkrete bestemmelser om forhandling og aftaleindgåelse ved oprettelsen af job til personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

I lovgivningen er der fastlagt bestemmelser for medarbejderinddragelse i forbindelse med etablering af løntilskudsjob og virksomhedspraktik.

I rammeaftalen er der fastlagt bestemmelser om medarbejderinddragelse mv. ved etablering af:

- løntilskudsjob for dagpengeberettigede ledige og ledige der modtager kontant- eller starthjælp, alene på grund af ledighed,
- løntilskudsjob til førtidspensionister samt
- job til revalidender

I rammeaftalen er der desuden fastlagt bestemmelser om medarbejderinddragelse ved etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger, samt ved ansættelse af personer i fleksjob.

Der er udarbejdet en række bilag for at give de lokale parter et overblik over de forskellige ordninger og målgrupper, herunder bestemmelser om medarbejderinddragelse, løn- og ansættelsesforhold, merbeskæftigelseskrav mv., samt for at give inspiration til fastlæggelse af retningslinjer i samarbejdsorganer mv.

Parterne er enige om, at EU-aftalen om Framework agreement on inclusive labour markets underskrevet den 25. marts 2010 er implementeret i Rammeaftalen om socialt kaptiel.

Kapitel 1 Aftalens område og formål

§ 1 Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Sundhedskartellets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. på selvejende institutioner mv., som Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af kommunale overenskomster.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

§ 2 Aftalens formål

Stk. 1

Aftalens formål er at fremme:

"Forebyggende indsats"

- a) Den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på kommunale arbejdspladser.

"Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne"

- b) Fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til kommuner som arbejdsgiver. Fastholdelse kan ske på ordinære vilkår ved, fx ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, samt løntilskudsjob til personer, der modtager førtidspension og til revalidender.

"Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne"

- c) Beskæftigelse af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknytning og dermed undgå udstødning af arbejdsmarkedet. Beskæftigelse kan ske ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob samt job med løntilskud til personer, der modtager førtidspension og revalidender. Desuden kan det ske i form af oprettelse af virksomhedspraktikpladser for særlige målgrupper.

"Beskæftigelse af ledige"

- d) Beskæftigelse af ledige med henblik på meningsfuld beskæftigelse og forberedelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse inden for det område, hvor beskæftigelsen finder sted.

Stk. 2

Det forudsættes, at kommuner i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede. Kommunen undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på ordinære vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde.

Stk. 3

Aftalen tilsigter ingen forringelse af vilkårene for handicappede, der kan gøre rimelig fyldest i en ordinær stilling, jf. lov om compensation til handicappede i erhverv mv.

Kapitel 2 Medarbejderinddragelse

§ 3 Fastlæggelse af retningslinjer i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg

Stk. 1

Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg med henblik på

- at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår,
- at fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige,
- at drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted, samt
- at drøfte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen.

Stk. 2

I drøftelserne om retningslinjer for beskæftigelse af ledige i job med løntilskud og andre i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats indgår elementer som, fx

- a) antallet af ledige og personer med nedsat arbejdsevne, der er ansat/aktiverede i løntilskudsjob og virksomhedspraktik,
- b) disses fordeling på områder, og
- c) det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer, og
- d) generelle retningslinjer om merbeskæftigelsesforudsætninger, jf. lov og bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Bemærkning:

De konkrete elementer, der kan danne udgangspunkt for drøftelsen og fastsættelsen af retningslinjer er beskrevet i bilag 1.

§ 4 Fastlæggelse af retningslinjer på arbejdspladsen

Stk. 1

Såfremt det på den enkelte arbejdsplads-/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt, at ledelsen og medarbejderne drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. Hensigten med denne drøftelse er at fremme en fælles forståelse og holdning til ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår. Der henvises desuden til bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats § 64 og 69 om merbeskæftigelse mv. og bemærkningerne til denne aftales § 14.

Bemærkning:

I drøftelsen kan der tages udgangspunkt i de elementer, der er beskrevet i bilag 2.

Kapitel 3 Aftalebaserede job på særlige vilkår

§ 5 Målgruppe

Stk. 1

Målgruppen er personer, der ikke kan fastholdes på ordinære vilkår, fx via ændret arbejdstilrettelæggelse eller omplacering eller omskoling til andet ordinært arbejde. Tilbuddet efter § 5 kan afgives, både til allerede ansatte og udefrakommende personer, herunder også tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, som selv ønsker ansættelse i et aftalebaseret job.

Der skal indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om særlige løn- og ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

I forbindelse med oprettelse af aftalebaserede job på særlige vilkår gives der ikke løntilskud, da der ikke er hjemmel i nogen lovgivning.

§ 6 Løn- og ansættelsesvilkår

Stk. 1

Ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår er betinget af, at der opnås enighed om løn- og ansættelsesvilkår mellem arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2

Med udgangspunkt i den overenskomst-/tjenestemandsaftale mv., der dækker arbejde af den tilbudte karakter, kan der aftales særlige løn- og ansættelsesvilkår af tilpasset indhold, jf. dog § 6, stk. 3 og § 7. Det præciseres i aftalen, hvilke bestemmelser i overenskomsten mv., der er fraveget, og hvilke vilkår, der i stedet er aftalt. Når der er opnået enighed mellem parterne, kan et ansættelsesbrev udfærdiges. En kopi af den lokalt indgåede aftale fremsendes til den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

Aftaleparterne tager stilling til, hvorvidt optjent anciennitet videreføres ved overgang til ansættelse på særlige vilkår.

Stk. 3

Hvis en allerede ansat medarbejder overgår til ansættelse i et aftalebaseret job på særlige vilkår inden for kommunen, og ansættelsen medfører en lønnedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

§ 7 Tjenestemænd mfl.

Stk. 1

Der kan aftales fravigelser af løn- og ansættelsesvilkår fastlagt ved aftale i henhold til tjenestemandensregulativet. Dette gælder for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, der overgår til job på særlige vilkår, men beholder deres status som henholdsvis tjenestemand, reglementsansat eller budgetmæssigt fastansat. Fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår sker efter § 6.

Bemærkning:

Forinden der afgives tilbud om job på særlige vilkår, foretages der bl.a. overvejelser om muligheder for at fastholde tjenestemanden efter bestemmelser i:

- § 12, stk. 2, jf. § 37, stk. 1 og 2 i Tjenestemandensregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

§ 8 Ændrede forudsætninger

Stk. 1

Hvis den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis arbejdsgiveren eller en (lokal) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation ønsker det.

Kapitel 4 Fleksjob

§ 9 Målgruppe

Stk. 1

Målgruppen er personer med varigt nedsat arbejdsevne, der ikke får førtidspension, og som bopælskommunen i henhold til kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats tilbyder ansættelse i fleksjob.

§ 10 Løn- og ansættelsesvilkår mv.

Stk. 1

De rammer, som er fastlagt i kapitel 13 (om fleksjob) i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, udfyldes ved lokale drøftelser og forhandlinger.

Stk. 2

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med den forhandlingsberettigede organisation og med udgangspunkt i den overenskomst, der dækker arbejdet af den tilbudte karakter.

Bemærkning:

Aftaleparterne tager stilling til, hvorvidt optjent anciennitet videreføres ved overgang til ansættelse i fleksjob for allerede ansatte.

Løn

Stk. 3

Lønnen fastsættes som følger:

- Lønnen fastsættes som udgangspunkt som grundlønnen eller begyndelseslønnen i vedkommende overenskomst eller tjenestemandsaftale.
- Udover grundlønnen eller begyndelseslønnen kan der ydes kvalifikations- og/eller funktionsløn og/eller resultatløn efter de sædvanlige kriterier i den pågældende overenskomst. Forhandling om aflønning ud over grundlønnen eller begyndelseslønnen skal afholdes, hvis der fremsættes begæring om dette fra (lokale) repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation eller arbejdsgiveren.

Stk. 4

Hvis der ikke kan opnås enighed med den forhandlingsberettigede organisation efter stk. 3, kan arbejdsgiveren beslutte at fastsætte lønnen, dog minimum som grundlønnen eller begyndelseslønnen.

Stk. 5

Fastsættelse af lønnen som en procentdel af grundlønnen eller begyndelseslønnen kan kun ske efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation. Dette sker efter en konkret vurdering.

Bemærkning:

Grundlønnen er fastsat i de enkelte overenskomster. Grundlønnen kan være fastsat som et bestemt løntrin eller et løntrin med et tillæg eller som et kronebeløb. Begyndelseslønnen er fastsat i de enkelte overenskomster for de personalegrupper, der ikke er overgået til ny løndannelse. Begyndelseslønnen er første løntrin i et anciennitetsbaseret lønforløb. Til begyndelseslønnen medregnes tillæg, der træder helt eller delvist i stedet for et løntrin.

Stk. 6

Hvis en allerede ansat medarbejder overgår til ansættelse i et fleksjob inden for kommunen, og ansættelsen medfører en lønnedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

Stk. 7

Tillæg for særlig opgavevaretagelse, som fx rådighedsvagt eller arbejde i forskudt tid, skal også ydes til en ansat i fleksjob, hvis denne varetager det pågældende arbejde.

Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 8

Som udgangspunkt gælder ansættelsesvilkårene i den relevante overenskomst/aftale. Fravigelser kan aftales mellem arbejdsgiveren og den forhandlingsberettigede organisation. Det præciseres i den skriftlige aftale mellem parterne, hvilke bestemmelser i overenskomsten/tjenestemandsaftalen mv., der er fraveget, og hvilke vilkår, der i stedet er aftalt.

§ 11 Tjenestemænd m.fl.

Stk. 1

Der kan aftales fravigelser af løn- og ansættelsesvilkår fastlagt ved aftale i henhold til tjenestemandregulativet. Dette gælder for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, der overgår til fleksjob, men beholder deres status som henholdsvis tjenestemand, reglementsansat eller budgetmæssigt fastansat. Fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår sker efter § 10.

Bemærkning:

Forinden der afgives tilbud om fleksjob, foretages der bl.a. overvejelser om muligheder for at fastholde tjenestemanden efter bestemmelser i:

- § 12, stk. 2, jf. § 37, stk. 1 og 2 i Tjenestemandregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

For tjenestemandansatte lærere i den lukkede gruppe oplyser Personalestyrelsen, at ansættelseskommunen indbetaler et pensionsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling, jf. § 5, stk. 2 i tjenestemandloven. Betingelsen om indbetaling af dækningsbidrag til pension gælder også for reglementsansatte.

Stk. 2

For så vidt angår tjenestemandspensionister, der ansættes i fleksjob, sker fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår efter § 10. Tjenestemandspensionen skal dog indgå i beregningen af begyndelseslønnen.

§ 12 Ændrede forudsætninger

Stk. 1

Hvis den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis en (lokal) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation eller arbejdsgiveren ønsker det.

Kapitel 5 Ansættelse med løntilskud

§ 13 Målgruppe

Stk. 1

Målgruppen er dagpengeberettigede ledige, ledige der modtager kontant- eller start-hjælp, alene på grund af ledighed, revalidender samt personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der får førtidspension, som får ansættelse i et løntilskudsjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

§ 14 Lokal medindflydelse

Stk. 1

Ved ansættelse af personer i målgruppen nævnt i denne aftales § 13 med løntilskud skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forhandle om

- a) formålet med ansættelsen, jf. § 2,

- b) tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelsen og uddannelseselementer,
- c) et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §§ 78-81,
- d) opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning, fx i form af opfølgningsaktiviteter/medarbejdersamtaler mv.,
- e) antallet af ansatte med løntilskud, og
- f) merbeskæftigelsesforudsætninger, jf. lov og bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats for så vidt angår dagpengeberettigede ledige og ledige der modtager kontant- eller starthjælp, alene på grund af ledighed.

Bemærkning:

Af ansættelsesmyndighedens tilbud til Jobcentrene eller kommunen om ansættelse af personer i målgruppen nævnt i § 13 med løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats skal det fremgå, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om de ansatte er positive over for at medvirke til opfyldelsen af formålet med ansættelsen. Ved tilbud om ansættelse af ledige dagpengemodtagere og ledige der modtager kontant- eller starthjælp, alene på grund af ledighed, skal det endvidere fremgå, om der er enighed mellem ansættelsesmyndigheden og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt, jf. denne aftales § 14, stk. 1 pkt. f).

For så vidt angår bestemmelser, herunder om lokal forhandling mellem arbejdsgiveren og repræsentanter for de ansatte for øvrige målgrupper i løntilskudsjob omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats modtagere - henvises til bilag 6.

Løn og ansættelsesvilkår

§ 15 "Dagpengeberettigede ledige i løntilskudsjob"

Stk. 1

Løn- og ansættelsesvilkår for dagpengeberettigede ledige i løntilskudsjob skal efter loven svare til de overenskomstmæssige eller de vilkår, der gælder for tilsvarende arbejde, jf. § 55 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Bemærkning:

Arbejdsmarkedsstyrelsen fastsætter timelønsloftet. Meddelelse herom sker ved udsendelse af et cirkulære.

Stk. 2

Hvis der er tilknyttet en overenskomstmæssig pensionsordning til ansættelsen, beregnes pensionsbidragene på grundlag af den aktuelle arbejdstid og den overenskomstmæssige løn, den ansatte ville have været berettiget til, hvis der ikke i loven var fastsat et timelønsloft.

Bemærkning:

Der henvises til bilag 5 med hensyn til beregningen af pensionsbidrag.

§ 15a "Løntilskudsjob for ledige der modtager kontant- eller starthjælp alene på grund af ledighed"

Stk. 1

Ved ansættelse af ledige der modtager kontant- eller starthjælp i løntilskudsjobs, skal løn- og ansættelsesvilkår efter loven svare til de overenskomstmæssige eller de vilkår, der gælder for tilsvarende arbejde, jf. § 55 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Bemærkning:

Arbejdsmarkedsstyrelsen fastsætter timelønsloftet. Meddelelse herom sker ved udsendelse af et cirkulære.

Stk. 2

Hvis der er tilknyttet en overenskomstmæssig pensionsordning til ansættelsen, beregnes pensionsbidragene på grundlag af den aktuelle arbejdstid og den overenskomstmæssige løn, den ansatte ville have været berettiget til, hvis der ikke i loven var fastsat et time-lønsloft.

Bemærkning:

Der henvises til bilag 5 med hensyn til beregningen af pensionsbidrag.

§ 16 "Førtidspensionister i løntilskudsjob"

Stk. 1

Løn- og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstiden, for personer med varigt nedsat arbejdsevne, der modtager førtidspension efter lov om social pension, fastsættes i en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2

Opnås der under en forhandling mellem den forhandlingsberettigede organisation og arbejdsgiveren ikke enighed, fastsættes vilkårene af arbejdsgiveren.

§ 17 "Revalidender i løntilskudsjob"

Stk. 1

Løn- og ansættelsesvilkår for revalidender i løntilskudsjob, jf. § 56 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats:

- a) Lønnen skal som minimum svare til det mindste overenskomstmæssige på det aktuelle ansættelsesområde eller for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Øvrige arbejdsvilkår skal svare til de overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende.
- b) Ansættelsesmyndigheden orienterer (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation om de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår.
- c) (Lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation har adgang til forhandling med ansættelsesmyndigheden om de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår.
- d) Opnås der under en evt. forhandling ikke enighed, jf. pkt. c, fastsættes vilkårene af ansættelsesmyndigheden.

Bemærkning til §§ 15-17:

For en nærmere oversigt over løn- og ansættelsesvilkår mv. i løntilskudsjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats henvises til bilag 6.

Kapitel 6 Virksomhedspraktik

§ 18 Målgruppe

Stk. 1

Målgruppen og ordningen er defineret i kapitel 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

§ 19 Lokal medindflydelse

Stk. 1

Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettiget organisation have drøftet, hvorledes tilbuddet tilrettelægges.

Bemærkning:

Af ansættelsesmyndighedens tilbud om etablering af en virksomhedspraktikplads skal det fremgå, at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen.

Personer i virksomhedspraktik er i henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats ikke omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst mv. Personerne er dog omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Kapitel 7 Ikrafttræden og opsigelse

§ 20 Rammeaftalens ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1

Aftalen er gældende fra den 1. april 2011. Samtidig ophæves rammeaftale om socialt kapitel af den 1. juli 2003.

Stk. 2

Aftalens § 6, stk. 3 og § 10, stk. 6 har virkning for de personer, der ansættes den 1. april 2002 eller senere.

Bemærkning:

For tjenestemænd mfl. der er ansat i aftalebaserede job på særlige vilkår eller fleksjob forud for 1. april 2002, er ansættelsen sket efter daværende bestemmelser om, at tjenestemanden eller ansatte med tjenestemandetsrettigheder bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad. Ikrafttrædelsesbestemmelsen i § 20, stk. 2 influerer derfor ikke på disse ansættelsesforhold.

Stk. 3

Aftalen optages til genforhandling, såfremt der sker relevante ændringer i lovgrundlaget.

Stk. 4

Aftalen kan i øvrigt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 5

Aftalens opsigelse og eventuelle bortfald er uden virkning for de ansættelseskontrakter, der er indgået i henhold til rammeaftalen.

København den 12. juni 2012

For
KL

Michael Ziegler
Johnny Kristensen

For
Sundhedskartellet

Grete Christensen
Helle Varming

Bilag 1 Drøftelse og fastsættelse af retningslinjer i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg

Ifølge rammeaftalen om socialt kapitel § 3, stk. 1 skal der ske en drøftelse i det øverste medindflydelsesorgan. Aftalens § 3, stk. 1 angiver formålet med drøftelserne og § 3, stk. 2 giver eksempler på mere generelle emner, der kan indgå i debatten ved fastlæggelse af retningslinjer.

De personalepolitiske bestemmelser i rammeaftalen supplerer rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse samt aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Bestemmelserne sikrer en drøftelse af ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Drøftelsen bør tage udgangspunkt i rammeaftalens §§ 2 og 3, herunder om forebyggelse, fastholdelse og integration. Sigtet med drøftelsen er, at skabe rummelighed på kommunale arbejdspladser bl.a. ved at fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

Medarbejderne på arbejdspladserne inddrages i videst muligt omfang ved ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

De konkrete elementer der kan danne udgangspunkt for drøftelsen og fastlæggelsen af retningslinjer kan fx være:

- Mulighed for, at rammeaftalens elementer indgår i kommunens samlede personalepolitik, fx sygdomspolitik, arbejdsmiljø, rekruttering mv.
- Målsætninger og visioner for kommunens efterlevelse af formålsbestemmelserne i rammeaftalen.
- Muligheder og barrierer ved implementering af aftalen, fx ved afdækning af anvendelsen af det sociale kapitel, konkrete problemer på arbejdspladserne, holdningsmæssige barrierer mv.
- Behovet for en handlingsplan for det/de kommende år på området.
- Evaluering af indsatsen på området.
- Behovet for at fastlægge procedurer for medarbejderinddragelse centralt og på arbejdspladserne.
- Informationsaktiviteter.
- Budgetspørgsmål fx puljeordninger mv.
- Generelle retningslinjer vedrørende merbeskæftigelse.
- For ledige i løntilskudsjob samt andre i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats drøftes desuden.
 - antallet af ledige og personer med nedsat arbejdsevne, der er ansat/aktiverede i løntilskudsjob og virksomhedspraktik,
 - fordelingen på områder,
 - det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer.

Ovennævnte er som anført alene forslag til mulige emner for drøftelse og fastsættelse af retningslinjer i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Flere informationer om personalepolitiske tiltag i relation til rammeaftalen, sygdomspolitik mm. findes på den fælles hjemmeside www.personaleweb.dk.

Bilag 2 Fastlæggelse af retningslinjer på den enkelte arbejdsplads/institution

Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttet, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne eller ledige, er det hensigtsmæssigt, at ledelsen og medarbejderne drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.

Hensigten med drøftelsen er at fremme en fælles forståelse og holdning til ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår. Drøftelsen bør tage udgangspunkt i rammeaftalens § 3, stk. 1 og stk. 2.

De konkrete elementer, der kan danne udgangspunkt for drøftelsen og fastlæggelsen af retningslinjer kan fx være:

- Hvordan udmøntes de overordnede retningslinjer fastsat i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg hos os?
- Hvilke specielle forhold skal vi tage højde for på vores arbejdsplads, når vi ansætter medarbejdere på særlige vilkår - eller ledige i løntilskudsjob mv.?
- Er der særlige arbejdsfunktioner, der med fordel kan varetages af personer ansat på særlige vilkår?
- Hvordan sikrer vi, at ledige, der ansættes med løntilskud, udfører meningsfuld beskæftigelse til forberedelse til job på ordinære vilkår, her på arbejdspladsen, i kommunen eller et andet sted?
- Hvordan sikrer vi, at en medarbejder ansat på særlige vilkår eller en ledig i løntilskudsjob mv. bliver en del af kollegaskabet på lige fod med andre på arbejdspladsen?
- Konkret jobbeskrivelse for den enkelte ansatte på særlige vilkår eller den ledige i løntilskudsjob mv.
- Hvordan modtager vi ansatte på særlige vilkår og ledige i løntilskudsjob mv., og hvordan forbereder vi kollegerne herpå - fx i form af en introduktionsplan?
- Tilknytning af kontaktperson til den ansatte på særlige vilkår eller den ledige i løntilskudsjob mv. (kontaktperson, mentor el. lign.).
- Opfølgning i ansættelsen - fx MUS-samtale, efteruddannelsesplan, muligheder for evt. efterfølgende ordinær ansættelse mv.
- Arbejdspladsens ressourcer i forhold til antallet af ansatte på særlige vilkår og ledige med løntilskud - hvad er et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik samt ansatte med løntilskud?
- Påvirkes arbejdspladsens budget af ansættelse af personer på særlige vilkår eller ledige med løntilskud mv.?
- Hvordan evaluerer vi vores indsats og de enkelte ansættelser?

Bilag 3 Rammeaftale om socialt kapitel, reglerne for medbestemmelse og partssamarbejde

	Aftale-baserede job på særlige vilkår	Fleksjob	Ansættelse med løntilskud ¹			Virksomhedspraktik
Central MED-drøftelse²	(§ 3, stk. 1-2) Indgår i drøftelse om opfyldelse af aftalens formål om forebyggelse, fastholdelse og integration gennem personalepolitiske tiltag, og herunder fastlæggelse af centrale retningslinjer, fx om antal ledige og personer med nedsat arbejdsevne, der er ansat/aktiveret, fordeling på områder og indhold af forløb.					
Lokal drøftelse²	(§ 4) Anbefaling om drøftelse af retningslinjer ved beslutning om, at der lokalt kan ske ansættelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne eller ledige.					
			Dagpengeberettiget ledige og ledige der modtager kontant- og starthjælp alene pga. ledighed	Revalidender	Personer med nedsat arbejdsevne der modtager førtidspension	
Lokal forhandling²	(§§ 5 og 6) Oprettelse af job forudsætter forhandling og enighed med organisation samt, at pågældende medarbejder ønsker job på særlige vilkår.	(§ 10, stk. 2) Forhandling med organisation.	§§ 14, 15 og 15a Forhandling med organisationen.	§§ 14 og 17 Orientering af og forhandling med organisation.	§§ 14 og 16 Forhandling med organisation.	(§19) Drøftelser forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger.

¹ I henhold til bekendtgørelsen om en aktiv beskæftigelsesindsats, skal der forud for ansættelse af personer i løntilskudsjob finde en drøftelse sted mellem arbejdsgiveren og repræsentanter for de ansatte, jf. § 69.

² I centrale og lokale drøftelser om retningslinier indgår også andre tilbud efter lovgivningen. Ordningerne indgår ikke i øvrigt i rammeaftalen, men efter lovgivningen kan der gælde regler for medinddragelse/samarbejde. Se også bilag 6.

	Aftalebaserede job på særlige vilkår	Fleksjob	Ansættelse med løntilskud ¹			Virksomhedspraktik
			Dagpengeberettiget ledige og ledige der modtager kontant- eller starthjælp alene pga. ledighed	Revalidender	Personer med nedsat arbejdsevne der modtager førtidspension	
	Aftalebaserede job på særlige vilkår	Fleksjob	Ansættelse med løntilskud			
Lokale aftaler²	(§ 6 stk. 1, 2 og 3) Aftale om løn- og ansættelsesvilkår. Hvis oprettelse af job sker som fastholdelse af allerede ansatte, kan hidtidigt grundlag for beregning og optjening af pensionsbidrag ikke forringes. Kopi af aftale til forhandlingsberettigede organisation.	(§ 10 stk. 1-8) Aftale om løn- og ansættelsesvilkår. Hvis oprettelse af fleksjob sker som fastholdelse af allerede ansatte, kan hidtidigt grundlag for beregning og optjening af pensionsbidrag ikke forringes. (§ 10 stk. 6). Opnås der ikke enighed, fastsættes lønnen af arbejdsgiveren dog minimum grundløn/begyndelsesløn.	(§ 15) Aftale evt. om decentral anvendelse af ny løndannelse.	(§ 17) Aftale om løn- og ansættelsesvilkår. Opnås der ikke enighed, fastsættes løn og vilkår af arbejdsgiveren jf. dog § 17.	(§ 16) Aftale om løn- og ansættelsesvilkår. Opnås der ikke enighed, fastsættes løn og vilkår af arbejdsgiveren.	Ingen.

Bilag 4 Beregning af løn og arbejdstid i job med løntilskud til dagpengeberettigede ledige og ledige der modtager kontant- eller starthjælp alene pga. ledighed hos offentlige arbejdsgivere

1. Generelt

Det er den kommunale arbejdsgiver, der i henhold til loven har ansvar for at beregne løn og arbejdstid for den ansatte. Jobcenteret giver arbejdsgiveren oplysninger om, hvilke regler der gælder ved beregning af arbejdstid og løn i job med løntilskud for ledige dagpengemodtagere og ledige der modtager kontant- eller starthjælp alene på grund af ledighed. Jobcenteret har pligt til at give arbejdsgiveren oplysninger om den enkeltes dagpengesats eller den enkeltes samlede individuelle hjælp til brug for beregning af løn og arbejdstid. For øvrige personer er det kommunen som rådgiver.

Beregningen kan foretages i et regneark, som er udarbejdet af KMD. Regnearket er tilgængeligt for alle på www.kmd.dk. I regnearket er alle de grundlæggende kendte oplysninger om lønreguleringer og dagpengestigninger mv. lagt ind.

2. Lønnen

Lønnen og eventuelle tillæg skal svare til det, der fremgår af overenskomsten for det pågældende arbejdsområde eller for tilsvarende arbejde.

Den samlede aflønning til dagpengeberettigede ledige skal efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens individuelle dagpenge. Lønnen må dog ikke være lavere end 82 % af den maksimale dagpengesats for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede. Oprunding af arbejdstiden indebærer, at lønnen til den ledige kan overstige den individuelle dagpengesats, jf. nedenfor.

Den maksimale timeløn må efter loven højst udgøre 113,01 kr. (1. oktober 2011) (excl. feriegodtgørelse, ferietillæg og eventuel søgnehellidagsbetaling). Udover den maksimale timeløn ydes kun omkostningsdækkende ydelser, arbejdstidsbestemte tillæg, arbejdsbestemte tillæg, der ikke er en fast påregnelig del af lønnen, samt arbejdsgiverens bidrag til en overenskomstmæssig pensionsordning. Den gennemsnitlige timeløn kan dog ligge over timelønsloftet på ansættelsestidspunktet.

Lønnen fastsættes på baggrund af et gennemsnit af timelønnen i hele ansættelsesperioden. Timelønssatsen vægtes i forhold til, hvor meget den enkelte periode med en given sats udgør af den samlede ansættelsesperiode. Ved fastsættelse af lønnen skal der på ansættelsestidspunktet tages højde for kendte reguleringer i ansættelsesperioden. Den gennemsnitlige timeløn forhøjes kun, hvis der sker reguleringer i den individuelle dagpengesats i ansættelsesperioden. Der skal dog foretages en helt ny beregning af løn og arbejdstid ved væsentlige ændringer af forudsætningerne - fx hvis arbejdet omlægges fra dagarbejde til fast natarbejde eller lignende. Hvis der er tale om en sådan væsentlig ændring skal ændringen varsles med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel, og der skal laves et nyt ansættelsesbrev eller et tillæg til ansættelsesbrevet.

Den lovgivningsmæssige fastsatte maksimale timeløn reguleres procentuelt i overensstemmelse med reguleringsprocenten for henholdsvis kommuner og staten. Arbejdsmarkedsstyrelsen udmelder ændringer i satsen for timelønsloftet.

Timelønsloftet udgør:

- 113,01 kr. pr. 1.10.2011

Den overenskomstmæssige timeløn for det kommunale ansættelsesområde kan ses i bilagene til aftalen om lønninger for kommunalt ansatte samt tilsvarende aftaler på de øvrige kommunale arbejdsgiverområder.

På baggrund af kendte reguleringer i ansættelsesperioden udregnes en gennemsnitlig timeløn for ansættelsesperioden. Udregningen sker efter følgende formel:

$$\text{Gennemsnitlig timeløn i ansættelsesperioden} = \frac{(\text{timeløn 1 x antal mdr.}) + (\text{timeløn 2 x antal mdr.}) + \text{evt. flere}}{\text{antal måneder ansættelsesperioden varer}}$$

Ledige under 25 år, som har ret til andre tilbud end uddannelse kan komme i job med løntilskud på samme løn- og arbejdsvilkår som ledige over 25 år.

3. Arbejdstid

Eventuelle arbejdstidsbestemte tillæg og ikke fast påregnelige tillæg omregnes til et gennemsnitligt tillæg i ansættelsesperioden.

Arbejdstiden fastsættes ved ansættelsens start og rundes op til nærmeste hele antal timer på ugebasis. Arbejdstiden fastsættes på ansættelsestidspunktet og er den samme i hele ansættelsesperioden. Det vil sige, at der ikke længere skal foretages reguleringer i arbejdstiden ved ændringer af dagpengesatsen, den overenskomstmæssige timeløn og det lovfastsatte timelønsloft.

Beregning af arbejdstiden sker efter følgende formel:

$$\text{Ugentlig arbejdstid (oprundes)} = \frac{(\text{individuelle dagpenge pr. uge (dog mindst 82\% af max)} + \text{AM-bidrag (8\%)})}{\text{Gennemsnitlige timeløn} + \text{evt. gennemsnitlige tillæg}}$$

I beregningen af arbejdstiden tages højde for kendte lønreguleringer i den afgrænsede ansættelsesperiode, jf. pkt. 2.

Hvis det lovfastsatte timelønsloft ikke er udmeldt af Arbejdsmarkedsstyrelsen for hele den pågældendes ansættelsesperiode tages udgangspunkt i det kendte timelønsloft, som reguleres med de kendte reguleringer fra forliget med Sundhedskartellet.

Der skal ikke ske en ny beregning af løn og arbejdstid, hvis den ledige ophører i job med løntilskud før forventet.

4. Ansættelse af personer med kontanthjælp eller starthjælp i løntilskudsjob

Ovenstående beregning anvendes også ved ansættelse af personer med kontanthjælp eller starthjælp i et løntilskudsjob. Lønnen til disse personer skal efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens individuelle hjælp efter lov om en aktiv socialpolitik, dog mindst 82 pct. af højeste dagpengesats. Den ansattes bopælskommune har pligt til at oplyse om den individuelle hjælp.

5. Klageadgang

I henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kan en klage over den kommunale arbejdsgivers beregninger for dagpengeberettigede ledige og ledige der modtager kontant- eller starthjælp, alene på grund af ledighed, inden 4 uger indbringes for jobcentret af den, som afgørelsen vedrører.

Eksempler på beregning af løn og arbejdstid

Eksempel 1:

En ledig ansættes i kommunen fra den 1.11.2010 - 30.9.2011.

- Ansættelsen sker på trin 4 (områdetillæg gruppe 4) + et tillæg på 3.100 kr. pr. år (1.1.2006) efter overenskomsten mellem KL og Dansk Sygeplejeråd. Afslønningsformen er månedsløn. Den samlede timeløn, (timeløn 146,02 kr. + tillæg 1,76 kr.), udgør 147,78 kr. pr. time (1.4.2010).
- Lønnen pr. time rammer på ansættelsestidspunktet det maksimale timelønsloft på: 113,01 kr. (pr. 1.10.2010/1.4.2011). Det maksimale timelønsloft er uændret i hele ansættelsesperioden. Den ugentlige dagpengesats var: 3.760 (pr. 1.1.2010) og satsen ændres pr. 1.1.2011 til 3.830 kr.
- Det afhænger af den enkeltes individuelle vagtplan, hvorvidt den ansatte får arbejdstidsbestemte tillæg. Hvis den ansatte får arbejdstidsbestemte tillæg reguleres disse med de kendte reguleringer i SHK-forliget. Evt. arbejdstidsbestemte tillæg – det gennemsnitlige arbejdstidstillæg pr. time - indgår i beregningen af den pågældendes arbejdstid.

Den gennemsnitlige timeløn i ansættelsesperioden udregnes på følgende måde:

$$\begin{array}{rcl} 1.11.10 - 30.9.11 & 113,01 \text{ kr.} \times 11 \text{ mdr.} & = & 1.243,11 \text{ kr.} \\ \text{Gennemsnitlig timeløn (1.243,11/11)} & & & 113,01 \text{ kr.} \end{array}$$

Beregning af arbejdstiden:

$$\frac{3.760/0,92}{113,01 \text{ kr.}} = 36,16 \text{ timer pr. uge. Denne rundes herefter op til 37 timer pr. uge.}$$

Beløbet på 3.760 kr. var den ugentlige dagpengesats i 2010 og divisor 0,92 er en omregning af 8 % i AM-bidrag. Beløbet (3.760/0,92) divideres med den gennemsnitlige timeløn (113,01 kr.) plus evt. gennemsnitlige arbejdstidstillæg.

I nov. – dec. 2010 skal den ledige arbejde 37 timer pr. uge til 113,01 kr. Pr. 3. januar 2011 hæves dagpengesatsen til 3.830 kr. pr. uge. Arbejdstiden reguleres ikke. Timelønnen i 2011 er herefter:

$$\frac{3.830 \times 113,01 \text{ kr.}}{3.760} = 115,11 \text{ kr. pr. time i 2011}$$

Beløbet på 3.830 kr. er den ugentlige dagpengesats i 2011 og beløbet 113,01 kr. er den gennemsnitlige timeløn inkl. evt. arbejdstidsbestemte tillæg pr. time. Beløbet (3.830/113,01) divideres med 3.760 kr., der var dagpengesatsen i 2010.

Eksempel 2:

Eksemplet viser, hvorledes timelønnen og arbejdstiden beregnes, når timelønsloftet for dagpenge og de arbejdstidsbestemte tillæg ændres i ansættelsesperioden. I eksemplet er der regnet på alle kendte reguleringer på ansættelsestidspunktet, dvs. at reguleringsprocenten er kendt og det maksimale timelønsloft pr. 1.10.2009 på kr. 112,32 er kendt.

En ledig ansættes i kommunen fra den 1.4.2009 – 28.2.2010.

- Ansættelsen sker på trin 4 (områdetillæg gruppe 4) + et tillæg på 3.100 kr. pr. år (1.1.2006) efter overenskomsten mellem KL og Dansk Sygeplejeråd . Aflønningsformen er månedsløn. Den samlede timeløn, (timeløn 144,28 kr. + tillæg 1,74 kr.), udgør 146,02 kr. pr. time (1.4.2009).
- Lønnen pr. time rammer på ansættelsestidspunktet det maksimale timelønsloft på: 111,35 kr. (pr. 1.4.2009). Det maksimale timelønsloft ændres pr. 1.10.2009 til kr. 112,32. Den ugentlige dagpengesats var: 3.625 kr. (pr. 1.1.2009) og satsen ændres pr. 1.1.2010 til 3.760 kr.
- Det afhænger af den enkeltes individuelle vagtplan, hvorvidt den ansatte får arbejdstidsbestemte tillæg. Hvis den ansatte får arbejdstidsbestemte tillæg reguleres disse med de kendte reguleringer i SHK-forliget. Evt. arbejdstidsbestemte tillæg – det gennemsnitlige arbejdstidstillæg pr. time - indgår i beregningen af den pågældendes arbejdstid.

Den gennemsnitlige timeløn i ansættelsesperioden udregnes på følgende måde:

1.4.2009 – 30.9.2009: 111,35 x 6 =	668,10 kr.
1.10.2009 – 28.2.2010: 112,32 x 5 =	<u>561,60 kr.</u>
Sum	1.229,70 kr.
Gennemsnitlige timeløn (1229,70/11)	111,79 kr.

Beregning af arbejdstiden:

$\frac{3.625}{0,92} = 35,25$ timer pr. uge. Denne rundes herefter op til 36 timer pr. uge.
111,79 kr.

Beløbet på 3.625 kr. var den ugentlige dagpengesats i 2009 og divisor 0,92 er en omregning af 8 % i AM-bidrag. Beløbet (3.760/0,92) divideres med den gennemsnitlige timeløn (111,79 kr.) plus evt. gennemsnitlige tillæg.

I hele 2009 skal den ledige arbejde 36 timer pr. uge til 111,79 kr. pr. time. Pr. 1. januar 2010 hæves dagpengesatsen til 3.760 kr. pr. uge. Arbejdstiden reguleres ikke. Timelønnen i 2010 er herefter:

$$\frac{3.760 \times 111,79 \text{ kr.}}{3.625} = 115,95 \text{ kr. pr. time i 2010}$$

Beløbet på 3.760 kr. var den ugentlige dagpengesats i 2010 og beløbet 111,79 kr. er den gennemsnitlige timeløn inkl. evt. arbejdstidsbestemte tillæg pr. time. Beløbet (3.760/111,79) divideres med 3.625 kr., der var dagpengesatsen i 2009.

Bilag 5 Model for pensionsberegning for dagpengeberettigede ledige samt for personer på kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse i løntilskudsjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Pensionsindbetaling:

Pension beregnes af den sædvanlige pensionsgivende månedsløn (inkl. evt. kvalifikations-, funktions- eller resultatløn), tillagt månedlig pension af pensionsgivende tillæg.

Pensionsindbetalingen beregnes af det timetal, der er udregnet for pågældende efter bilag 4.

Vær opmærksom på, at pensionsindbetalingen skal reguleres såvel ved regulering af timetallet, som når den ansatte efter overenskomsten opnår obligatoriske lønstigninger, fx efter en vis ansættelsestid, eller ved indgåelse af lokale lønftaler omfattende de pågældende.

Bilag 6 Oversigt over ordninger rettet mod personer med nedsat arbejdsevne samt ledige

Personer som er omfattet af de forskellige ordninger i henhold til socialt kapitel, lov om aktiv beskæftigelsesindsats, lov om en aktiv socialpolitik mv.

Nr. 1 Dagpengeberettigede ledige

Nr. 2 Ledige arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere

Nr. 3 Ledige ikke arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere

Nr. 4 Revalidender

Nr. 5 Sygedagpengemodtagere

Nr. 6 Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der får førtidspension

Nr. 7 Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke får førtidspension (fleksjob)

Nr. 8 Nyuddannede personer med et handicap, der har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed mv.

Nr. 9 Personer under 18 år, som har behov for en uddannelse- og beskæftigelsesfremmende indsats

Nr. 10 Personer ansat i aftalebaserede job på særlige vilkår uden løntilskud

(I nedenstående skema refereres til ovenstående grupper)

Personer med nedsat arbejdsevne						
	Aftalebaserede job	Løntilskudsjob		Fleksjob	Virksomhedspraktik	Delvis uarbejdsdygtig
Målgrupper	Personer med nedsat arbejdsevne som er ansat i aftalebaserede job på særlige vilkår (nr. 10)	Revalidender (nr. 4)	Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager førtidspension. (nr. 6)	Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke får førtidspension. Fleksjob (nr. 7)	Revalidender (nr. 4) Sygedagpengemodtagere (nr. 5) Fleksjob på ledighedsydelse og særlige ydelser (nr. 7)	Delvis uarbejdsdygtige
Formål	Give mulighed for at personer med nedsat arbejdsevne kan fastholdes eller opnå tilknytning til arbejdsmarkedet gennem ansættelse på særlige vilkår.	Oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.	At fastholde eller opnå beskæftigelse for personer med varig nedsat arbejdsevne, der modtager førtidspension.	At fastholde eller opnå beskæftigelse for personer med varig nedsat arbejdsevne, der ikke modtager førtidspension.	Afdække eller optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål.	At fastholde eller ansætte personer som på grund af sygdom er delvist uarbejdsdygtige.
Løn og ansættelsesvilkår	Aftales lokalt mellem arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Mulighed for at fravige overenskomster og aftaler mht. løn- og ansættelsesvilkår. Allerede ansatte bevarer ved overgang til aftalebaseret job inden for kommunen optjening og beregning af pensionsbidrag svarende til hidtidige løn og beskæftigelsesgrad.	Lønnen skal som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige løn på det aktuelle ansættelsesområde. Arbejdsvilkårene skal svare til de overenskomstmæssige.	Løn- og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstiden aftales mellem arbejdsgiveren og personen i samarbejde med de faglige organisationer. Overenskomster og aftaler kan fraviges.	Aftales lokalt mellem arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Udgangspunktet er overenskomsten. Der kan ikke, med mindre dette aftales, betales mindre end grundløn/begyndels esløn. Allerede ansatte bevarer ved overgang til fleksjob inden for kommunen optjening og beregning af pensionsbidrag svarende til hidtidige løn og beskæftigelsesgrad. Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud har været afprøvet.	Der udbetales ikke løn. Den enkelte oppebærer hidtidig individuel hjælp. Personer i virksomhedspraktik er i henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats ikke omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst mv. Personerne er dog omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.	Delvist fravær ændrer ikke eksisterende løn- og ansættelsesvilkår.

Personer med nedsat arbejdsevne						
	Aftalebaserede job	Løntilskudsjob		Fleksjob	Virksomhedspraktik	Delvis uarbejdsdygtig
Målgrupper	Personer med nedsat arbejdsevne som er ansat i aftalebaserede job på særlige vilkår (nr. 10)	Revalidender (nr. 4)	Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager førtidspension. (nr. 6)	Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke får førtidspension. Fleksjob (nr. 7)	Revalidender (nr. 4) Sygedagpenge-modtagere (nr. 5) Fleksjob på ledighedsydelse og særlige ydelser (nr. 7)	Delvis uarbejdsdygtige
Varighed	Ingen tidsbegrænsning.	Tilbud om ansættelse kan gives udover et år.	Ingen tidsbegrænsning.	Ingen tidsbegrænsning.	Revalidender: Op til 13 uger. Hvis jobplan kan varigheden fastsættes efter konkret individuel vurdering. Sygedagpenge-modtagere: Op til 13 uger. Fleksjob på ledighedsydelse mv.: Op til 13 uger.	Ophører ved udbetaling af dagpenge eller løn i mere end 52 uger i de 18 forudgående kalender-måneder. Loven indeholder i særlige tilfælde mulighed for forlængelse.
Løntilskud (pr. 1. januar 2011)	Der gives ikke tilskud.	Løntilskuddet kan højst udgøre 132,51 kr. pr. time. Valg af løntilskudssats sker ud fra en konkret vurdering af personens arbejdsevne.	Tilskuddet udgør 24,58 kr. pr. time. I særlige tilfælde 43,02 kr. pr. time.	Bopælskommunen giver arbejdsgiveren tilskud til lønnen. Tilskuddet kan ikke overstige hhv. 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige løn. Tilskuddet er afhængig af graden af nedsat arbejdsevne.	Der gives ikke tilskud.	Bopælskommunen yder sygedagpenge/refusion efter sygedagpenge-lovens almindelige regler for den tid, hvor den ansatte er fraværende.
Særlige bestemmelser	Kopi af aftale sendes til den forhandlingsberettigede organisation. Ret til genforhandling med henblik på ordinær beskæftigelse, hvis forudsætninger ændres.	Ved ansættelsen skal arbejdsgiveren og lokale repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forhandle om: a. Formålet med ansættelsen. b. Tilrettelæggelsen af forløbet, herunder jobbeskrivelse og uddannelseselementer. c. Et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning. d. Opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning. e. Antallet af ansatte med løntilskud. Af arbejdsgiverens tilbud til jobcenteret eller kommunen skal det fremgå, at de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om de ansatte er positive overfor at medvirke til opfyldelsen af formålet med ansættelsen.	Medlemskab af A-kasse kan ikke opretholdes. Personen modtager fortsat førtidspension under ansættelsen.	Bopælskommunen træffer beslutning og tilbyder fleksjob i samråd med arbejdsgiveren, personen samt de faglige organisationer. I flg. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats har bopælskommunen pligt til at tilbyde fleksjob på fuld tid. Fuld løn kan ydes svarende til fuld tid, uanset om den faktiske arbejdstid er nedsat som følge af nedsat arbejdsevne. Medlemskab af A-kasse kan ikke opretholdes. I stedet for dagpenge og efterløn kan personen modtage ledigheds- og fleksydelse.	Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation have drøftet, hvorledes tilbuddet tilrettelægges. Af arbejdsgiverens tilbud til kommunen om at etablere virksomhedspraktik, skal det fremgå at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen.	For personer med kroniske lidelser eller udsigt til et behandlingsforløb, der medfører omfattende fravær kan der indgås en "§ 28-aftale", der giver arbejdsgiveren adgang til dagpenge-refusion.

Personer med nedsat arbejdsevne						
	Aftalebaserede job	Løntilskudsjob		Fleksjob	Virksomhedspraktik	Delvis uarbejdsdygtig
Målgrupper	Personer med nedsat arbejdsevne som er ansat i aftalebaserede job på særlige vilkår (nr. 10)	Revalidender (nr. 4)	Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager førtidspension (nr. 6)	Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke får førtidspension. Fleksjob (nr. 7)	Revalidender (nr. 4) Sygedagpengemodtagere (nr. 5) Fleksjob på ledighedsydelse og særlige ydelser (nr. 7)	Delvis uarbejdsdygtige
Merbeskæftigelseskrav	Der er ikke krav om merbeskæftigelse.				Under tilbuddet kan personen varetage arbejdsfunktioner, der ellers ville blive udført som almindeligt lønnet arbejde. Rimeligt forhold mellem ansatte med og uden tilskud.	Der er ikke krav om merbeskæftigelse.
		Rimeligt forhold mellem ansatte uden løntilskud og personer med løntilskud.				
Hjemmelsgrundlag	Rammeaftale om socialt kapitel.	Rammeaftale om socialt kapitel, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og lov om en aktiv socialpolitik.	Rammeaftale om socialt kapitel og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.	Rammeaftale om socialt kapitel, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats samt lov om fleksydelse.	Rammeaftale om socialt kapitel og lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.	Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel § 5, stk. 2..

Ledige						
	Løntilskudsjob ¹				Virksomhedspraktik	
Målgrupper	Dagpengeberettigede ledige (nr. 1)	Ledige arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 2)	Ledige ikke arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 3)	Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats (nr. 9)	Nyuddannede personer med et handicap (nr. 8)	Dagpengeberettigede ledige (nr. 1) Ledige arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 2) Ledige ikke arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 3) Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats (nr. 9)
Formål	Med henblik på oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.			Med henblik på varig beskæftigelse og helt eller delvis selvforsørgelse.	Med henblik på indslusning på arbejdsmarkedet.	At afdække eller optræne personers faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt at afklare beskæftigelsesmål.
Løn og ansættelsesvilkår	Løn- og ansættelsesvilkår skal være overenskomstmæssige. Personer med løntilskud er i øvrigt omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.					Der udbetales ikke løn. Den enkelte oppebærer hidtidige individuel hjælp.
	Lønnen skal efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens individuelle dagpenge, dog mindst 82 pct. af max. dagpenge.	Lønnen skal efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens samlede individuelle hjælp, dog mindst 82 pct. af max. dagpenge.		Lønnen skal efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med introduktionsydelsen, dog mindst 82 pct. af max. dagpenge.		Personer i virksomhedspraktik er i henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats ikke omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat i henhold til lov eller ved kollektiv overenskomst mv. Personerne er dog omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.
	Lønnen må dog højst udgøre 113,01kr. pr. time (1.10. 2011) eksklusiv feriepenge mv. Mht. arbejdstiden henvises til bilag 4.					

¹ Af § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 3 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten. Af § 2, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 4 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Ledige						
Løntilskudsjob						Virksomhedspraktik
Målgrupper	Dagpengeberettigede ledige (nr. 1)	Ledige arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 2)	Ledige ikke arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 3)	Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats (nr. 9)	Nyuddannede personer med et handicap (nr. 8)	Dagpengeberettigede ledige (nr. 1) Ledige arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 2) Ledige ikke arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 3) Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats (nr. 9)
Varighed	Maksimalt 1 år.					Dagpengeberettigede ledige: 4 uger. Ledige arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere: 4 uger, 13 uger (hvis ingen erhvervs erfaring, har langvarig ledighed mv.), 26 uger + forlængelse (efter en konkret individuel vurdering). Ledige ikke arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere: 13 uger, 26 uger + forlængelse (efter en konkret individuel vurdering).
Løntilskud (pr. 1. januar 2011)	Tilskuddet udgør 132,51kr. pr. time.	Tilskuddet kan højst udgøre 132,51 kr. pr. time.		Tilskuddet kan højst udgøre 132,51kr. pr. time.		Der gives ikke tilskud.
Særlige bestemmelser	Ved ansættelsen skal arbejdsgiveren og lokale repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forhandle om: 1. Formålet med ansættelsen. 2. Tilrettelæggelsen af forløbet, herunder jobbeskrivelse og uddannelseselementer. 3. Et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning. 4. Opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning. 5. Antallet af ansatte med løntilskud. 6. Merbeskæftigelsesforudsætninger. Af arbejdsgiverens tilbud til eller kommunen skal det fremgå, at de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om de ansatte er positive overfor at medvirke til opfyldelsen af formålet med ansættelsen.	Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om ansættelse have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomheden. Af arbejdsgiverens tilbud til jobcenteret eller kommunen skal det fremgå, at de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om de ansatte er positive overfor at medvirke til opfyldelsen af formålet med ansættelsen.				Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation have drøftet, hvorledes tilbuddet tilrettelægges. Af arbejdsgiverens tilbud til kommunen om at etablere virksomhedspraktik, skal det fremgå at repræsentanter for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen.

Ledige						
Løntilskudsjob						Virksomhedspraktik
Målgrupper	Dagpengeberettigede ledige (nr. 1)	Ledige arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 2)	Ledige ikke arbejdsparate kontant- og start-hjælpsmodtagere (nr. 3)	Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats (nr. 9)	Nyuddannede personer med et handicap (nr. 8)	Dagpengeberettigede ledige (nr. 1) Ledige arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 2) Ledige ikke arbejdsparate kontant- og starthjælpsmodtagere (nr. 3) Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats (nr. 9)
Merbeskæftigelseskrav	Ansættelse skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte.				Der er ikke krav om merbeskæftigelse.	Under tilbuddet kan personen varetage arbejdsfunktioner, der ellers ville blive udført som almindeligt lønnet arbejde. Rimeligt forhold mellem ansatte og personer i virksomhedspraktik.
	Merbeskæftigelsesforudsætningerne skal drøftes mellem arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.	Der er krav om medarbejderinddragelse ved vurderingen af merbeskæftigelseskravet. Repræsentanter for de ansatte skal høres om arbejdsgiverens tilbud om ansættelse af personer i løntilskudsjob.				
	Det skal fremgå af arbejdsgivers tilbud til jobcenteret eller kommunen, at der er enighed om at merbeskæftigelseskravet er opfyldt.					
	Rimeligt forhold mellem ansatte uden løntilskud og personer med løntilskud.					
Hjemmelsgrundlag	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og rammeaftale om socialt kapitel.				Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og lov om kompensation til handicappede i erhverv mv.	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Protokollat til rammeaftale om socialt kapitel om pensionsforhold for ansatte i fleksjob

1. Personer, som ved ansættelse i fleksjob allerede er omfattet af en pensionsordning, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, kan få pensionsbidrag indbetalt til den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetaling til.
2. Til personer, som forud for ansættelse i fleksjob ikke har været omfattet af en pensionsordning oprettet som led i et ansættelsesforhold, eller personer som ikke ønsker at anvende ordningen i pkt. 1, indbetales pensionsbidrag til overenskomstens pensionsordning.
3. Protokollatet træder i kraft 1. april 2011 og erstatter protokollat af 1. juli 2003 mellem KL og Sundhedskartellet.
4. Protokollatet kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 12. juni 2012

For

KL

Michael Ziegler
Johnny Kristensen

For

Sundhedskartellet

Grete Christensen
Helle Varming

KL

Sundhedskartellet

Protokollat om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Parterne enige om følgende:

Hvis en organisation finder, at der på en arbejdsplads er et åbenbart misforhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud samt virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kan organisationen anmode kommunen om en drøftelse herom.

København, den 12. juni 2012

For

KL

Michael Ziegler
Johnny Kristensen

For

Sundhedskartellet

Grete Christensen
Helle Varming