

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

RAMMEAFTALE
OM
DET SOCIALE KAPITEL

2015

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	5
KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE OG FORMÅL	5
§ 1. AFTALENS OMRÅDE	5
§ 2. AFTALENS FORMÅL	6
KAPITEL 2. MEDARBEJDERINDDRAGELSE	7
§ 3. FASTLÆGGELSE AF RETNINGSLINJER I DET ØVERSTE MEDINDFLYDELSSES- OG MEDBESTEMMELSESUDVALG	7
§ 4. FASTLÆGGELSE AF RETNINGSLINJER PÅ ARBEJDSPLADSEN	7
KAPITEL 3. AFTALEBASEREDE JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR	8
§ 5. MÅLGRUPPE	8
§ 6. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR	8
§ 7. TJENESTEMÆND M.FL.	9
§ 8. ÆNDREDE FORUDSÆTNINGER	9
KAPITEL 4. FLEKSJOB (FLEKSJOBANSATTE OMFATTET AF DEN GAMLE FLEKSJOBORDNING)	9
§ 9. MÅLGRUPPE	9
§ 10 LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR M.V.	9
§ 11. TJENESTEMÆND M.FL.	11
§ 12. ÆNDREDE FORUDSÆTNINGER	11
KAPITEL 4A. NY FLEKSJOBORDNING	11
§ 13. ANVENDELSESOMRÅDE	11
§ 14. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR MV.	12
§ 15. PENSION	12

§ 16. TJENESTEMÆND.....	13
§ 17. FAGRETSLIG BEHANDLING	13
§ 18. INDDRAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTEN.....	14
§ 19. EVALUERING AF ANSÆTTELSEN.....	14
KAPITEL 5. ANSÆTTELSE MED LØNTILSKUD.....	14
§ 20. MÅLGRUPPE	14
§ 21. LOKAL MEDINDFYLDELSE	14
§ 22. DAGPENGEBERETTIGEDE LEDIGE I LØNTILSKUDSJOB	15
§ 23. LØNTILSKUDSJOB FOR LEDIGE DER MODTAGER KONTANTHJÆLP ELLER INTEGRATIONSYDELSE ALENE PÅ GRUND AF LEDIGHED	16
§ 24. FØRTIDSPENSIONISTER I LØNTILSKUDSJOB.....	16
§ 25. REVALIDENDER I LØNTILSKUDSJOB	16
KAPITEL 6. VIRKSOMHEDSPRAKTIK, HERUNDER NYTTEINDSATS	17
§ 26. MÅLGRUPPE	17
§ 27. LOKAL MEDINDFLYDELSE	17
KAPITEL 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	18
§ 28. RAMMEAFTALENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE M.V.....	18
BILAG 1. DRØFTELSE OG FASTSÆTTELSE AF RETNINGSLINJER I DET ØVERSTE MEDINDFLYDELSES- OG MEDBESTEMMELSESUDVALG.....	19
BILAG 2. FASTLÆGGELSE AF RETNINGSLINJER PÅ DEN ENKELTE ARBEJDSPLADS/INSTITUTION	20
BILAG 3. RAMMEAFTALE OM DET SOCIALE KAPITEL, REGLERNE FOR MEDBESTEMMELSE OG PARTSSAMARBEJDE.....	21
BILAG 4. BEREGNING AF LØN OG ARBEJDSSTID I JOB MED LØNTILSKUD TIL DAGPENGEBERETTIGEDE LEDIGE OG LEDIGE DER MODTAGER KONTANTHJÆLP ELLER INTEGRATIONSYDELSE ALENE PÅ GRUND AF LEDIGHED HOS OFFENTLIGE ARBEJDSGIVERE	23

BILAG 5. MODEL FOR PENSIONSBEREGNING FOR DAGPENGEBERET- TIGEDE LEDIGE SAMT FOR PERSONER PÅ KONTANTHJÆLP ELLER INTEGRATIONSYDELSE I LØNTILSKUDSJOB EFTER LOV OM EN AKTIV BESKÆFTIGELSESINDSATS	25
--	----

BILAG 6. OVERSIGT OVER ORDNINGER RETTET MOD PERSONER MED NEDSAT ARBEJDSEVNE SAMT LEDIGE.....	26
---	----

PROTOKOLLAT TIL RAMMEAFTALE OM SOCIALT KAPITEL OM PENSIONSFORHOLD FOR ANSATTE I FLEKSJOB – GÆLDER KUN FOR PERSONER, DER ER ANSAT FØR DEN 1. JANUAR 2013	45
---	----

PROTOKOLLAT OM FORHOLDET MELLEM ORDINÆRT ANSATTE OG EKSTRAORDINÆRT ANSATTE MED LØNTILSKUD OG VIRKSOMHEDS- PRAKTIK OMFATTET AF KAPITEL 11 OG 12 I LOV OM EN AKTIV BESKÆFTIGELSESINDSATS	46
---	----

PROTOKOLLAT OM TILTRÆDELSE AF KAPITEL 4A I RAMMEAFTALEN OM DET SOCIALE KAPITEL FOR FLEKSJOBANSATTE ANSAT I DEN 1. JANUAR 2013 TIL OG MED 31. MAJ 2015	47
---	----

INDLEDNING

Rammeaftalen er justeret og tilpasset i forhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.v. Ved overenskomstforhandlingerne i 2015 blev det aftalt, at indgå en aftale om fleksjob for de fleksjobansatte, der er ansat den 1. juni 2015 eller senere. Den nye aftale om fleksjob er implementeret i form af Rammeaftalens kapitel 4a. Rammeaftalen trådte i kraft den 1. juni 2015.

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

Rammeaftalen om socialt kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Det gælder både overordnede drøftelser i regionens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg af den samlede indsats i regionen, 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 m.v. ved etablering af:

- løntilskudsjob for dagpengeberettigede ledige og ledige der modtager kontanthjælp eller integrationsydelse, 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 m.v., samt for at give inspiration til fastlæggelse af retningslinjer i samarbejdsorganer m.v.

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 kapitel.

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE OG FORMÅL

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Stk. 1.

Rammeaftalen gælder for personale i regional tjeneste

Stk. 2.

Rammeaftalen gælder endvidere for personer ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 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 regionale 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 regioner 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 regioner i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og/eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede. Regionen 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 kompensation til handicappede i erhverv m.v.

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 nedsettelse 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.

BEMÆRKNINGER:

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 besluttet, 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 §§ 78 og 81 om merbeskæftigelse m.v. og bemærkningerne til denne aftales § 21.

BEMÆRKNINGER

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 om ansættelse i aftalebaseret job på særlige vilkår 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.

BEMÆRKNINGER:

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 m.v., 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 m.v., 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.

BEMÆRKNINGER:

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 regionen, og ansættelsen medfører en lønnedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

§ 7. TJENESTEMÆND M.FL.

Stk. 1.

Der kan aftales fravigelser af løn- og ansættelsesvilkår fastlagt ved aftale i henhold til tjenestemandensregulativerne. 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.

BEMÆRKNINGER:

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 regioner inden for RLTN'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 (FLEKSJOBANSATTE OMFATTET AF DEN GAMLE FLEKSJOBORDNING)

§ 9. MÅLGRUPPE

Stk. 1.

Personer ansat i fleksjob før den 1. januar 2013.

Målgruppen er personer med varigt nedsat arbejdsevne, der ikke får førtidspension, og hvor fleksjobbet er påbegyndt før den 1. januar 2013.

§ 10 LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR M.V.

Stk. 1.

De rammer, som er fastlagt i §§ 71, 72 og 73 (om fleksjob på den gamle ordning) 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.

BEMÆRKNINGER:

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 (lo- kale) repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation eller arbejds- giveren.

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.

BEMÆRKNINGER:

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 regionen, 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 m.v., 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.

BEMÆRKNINGER:

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

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

For tjenestemandansatte lærere i den lukkede gruppe oplyser Moderniseringsstyrelsen, at ansættelsesregionen 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 4A. NY FLEKSJOBORDNING

§ 13. ANVENDELSESOMRÅDE

Stk. 1.

Dette kapitel finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob den 1. juni 2015 eller senere. Fleksjobansatte er personer, der er visiteret til fleksjob af deres bopælskommune.

BEMÆRKNINGER:

Fleksjobansatte, der er ansat i perioden 1. januar 2013 til og med den 31. maj 2015, er ikke omfattet af Rammeaftalen om det sociale kapitel, men er omfattet af beskæftigelseslovgivningen, jf. dog protokollat om tiltrædelse af

kapitel 4A i Rammeaftalen om det sociale kapitel for fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 til og med 31. maj 2015.

§ 14. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR MV.

Stk. 1.

Ansatte i fleksjob er omfattet af løn- og ansættelsesvilkår i henhold til den relevante overenskomst.

Stk. 2.

Ansatte i fleksjob er omfattet af centralt og lokalt aftalt kvalifikationsløn, funktionsløn eller resultatløn, herunder lokalt aftalte forhåndsftaler. Der kan lokalt aftales tillæg efter reglerne om lokal løndannelse. I overenskomster, hvor grundlønnen aftales lokalt, indgås aftale herom efter overenskomstens regler. Lønnen/tillæggene indgår i beregningen efter stk. 3.

Stk. 3.

Lønnen beregnes efter brøken: beskæftigelsesgrad/timetotal* månedslønnen i henhold til den relevante overenskomst (fuld tid)*arbejdsintensitet.

BEMÆRKNINGER:

Jobcentret fastlægger den fleksjobansattes arbejdsintensitet. Arbejdsintensiteten er udtryk for den ansattes arbejdssevne. Der opfordres til, at arbejdsgiver i videst muligt omfang ansætter den fleksjobansatte med det timetal, pågældende er visiteret til. Arbejdsgiveren skal endvidere i forbindelse med indgåelse af en aftale om ansættelse i fleksjob oplyse jobcenteret om, hvad lønnen på fuld tid og med fuld arbejdsintensitet udgør i den pågældende stilling. Hvis der sker ændringer i, hvad lønnen på fuld tid udgør, skal arbejdsgiveren oplyse dette til jobcenteret.

Stk. 4.

Arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg ydes efter overenskomsten eller lokale aftaler herom. Disse tillæg indgår i beregningen af løn efter stk. 3. Der kan dog mellem arbejdsgiveren og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation aftales, at alle eller visse arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg ikke indgår i beregningen af løn efter stk. 3.

§ 15. PENSION

Stk. 1.

Den fleksjobansatte får pensionsbidrag efter reglerne i den relevante overenskomst. Pensionsbidraget beregnes på grundlag af den i § 14, stk. 3 beregnede løn. Pensionsbidraget indbetales til den pensionskasse, der fremgår af overenskomsten.

Stk. 2.

Hvis ansættelsen i fleksjob indebærer, at pågældende skal overføres til en ny pensionsordning, og overførslen indebærer, at den ansatte ikke kan opnå risikodækning på normale vilkår, kan personen i forbindelse med ansættelsen i fleksjobbet aftale med ansættelsesmyndigheden, at pensionsbidrag indbetales til den arbejdsmarkedspensionsord-

ning, der sidst er indbetalt til. Pensionsbidraget indbetales med frigørende virkning til den hidtidige arbejdsmarkedspensionsordning. Videreførelsen sker på de vilkår, pensionsinstituttet har fastsat.

Pensionsbidrag, der indbetales til den hidtidige arbejdsmarkedspensionsordning, udgør det beløb, der følger af det overenskomstforhold, aftale eller lignende, der gælder for ansættelsen i fleksjobbet, jf. stk. 1.

Stk. 3.

Personer ansat i fleksjob i perioden 1. januar 2013 til og med 31. maj 2014 kan anmode deres arbejdsgiver om, at få pensionsbidrag indbetalt til deres tidligere arbejdsmarkedspensionsordning efter stk. 2. Overførsel af tidligere indbetalt pensionsbidrag fra den overenskomstmæssige pensionskasse kan kun ske, hvis arbejdsgiveren accepterer dette.

§ 16. TJENESTEMÆND

Stk. 1.

Fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, der overgår til et fleksjob sker efter § 14.

Stk. 2.

En tjenestemand i et fleksjob optjener pensionsalder svarende til det antal timer den pågældende arbejder i fleksjobbet.

Stk. 3.

En tjenestemand, der går ned i løntrin, optjener pensionsalder efter det antal timer den pågældende arbejder og får sin tjenestemandspension beregnet på baggrund af det tidligere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

For tjenestemandsansatte lærere i den lukkede gruppe oplyser Moderniseringsstyrelsen, at ansættelsesregionen 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 tjenestemandspensionsloven. Betingelsen om indbetaling af dækningsbidraget gælder også for reglementsansatte.

§ 17. FAGRETLIG BEHANDLING

Stk. 1.

Fortolkning eller brud på løn- og ansættelsesvilkår fastlagt i de enkelte overenskomster samt tvister om arbejdsevnen i fleksjobbet kan rejses efter bestemmelser herom i hovedaftaler.

§ 18. INDDRAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Stk. 1.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser holdes bedst muligt orienteret inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, jf. § 11, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Tillidsrepræsentanten skal desuden have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som den pågældende repræsenterer, jf. § 11, stk. 4 Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelser og § 2, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

BEMÆRKNINGER:

Den fleksjobansatte skal give samtykke til, at fortrolige oplysninger i tilknytning til ansættelsen i fleksjob videregives til den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation

§ 19. EVALUERING AF ANSÆTTELSEN

Stk. 1.

Hvis de lokale parter er enige om, at der er grundlag for en ændret vurdering af den pågældendes arbejdsevne, udfærdiges et referat af evalueringen med henblik på en eventuel revurdering af arbejdsevnen.

BEMÆRKNINGER:

Referatet af evalueringen sendes til kommunens jobcenter, der jf. lovgivningen skal sikre, at den ansatte udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet.

KAPITEL 5. ANSÆTTELSE MED LØNTILSKUD

§ 20. MÅLGRUPPE

Stk. 1.

Målgruppen er dagpengeberettigede ledige, ledige der modtager kontanthjælp eller integrationsydelse 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.

§ 21. LOKAL MEDINDFYLDELSE

Stk. 1.

Ved ansættelse af personer i målgruppen nævnt i denne aftales § 20 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 §§ 31b-31f,
- d) opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning, fx i form af opfølgningsaktiviteter/medarbejdersamtaler m.v.,
- 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 kontanthjælp eller integrationsydelse, alene på grund af ledighed.

BEMÆRKNINGER:

Af ansættelsesmyndighedens tilbud til jobcentre eller kommunen om ansættelse af personer i målgruppen nævnt i § 20 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 kontanthjælp eller integrationsydelse 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 § 21, 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.

§ 22. 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.

BEMÆRKNINGER:

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter timelønnen for ansatte i løntilskudsjob.

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.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 23. LØNTILSKUDSJOB FOR LEDIGE DER MODTAGER KONTANTHJÆLP ELLER INTEGRATIONSYDELSE ALENE PÅ GRUND AF LEDIGHED

Stk. 1.

Ved ansættelse af ledige, der modtager kontanthjælp eller integrationsydelse i løntilskudsjob, 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.

BEMÆRKNINGER:

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter timelønnen for ansatte i løntilskudsjob.

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.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 24. 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, jf. § 57 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Stk. 2.

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

§ 25. 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.

BEMÆRKNINGER TIL §§ 22-25:

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

KAPITEL 6. VIRKSOMHEDSPRAKTIK, HERUNDER NYTTEINDSATS

§ 26. MÅLGRUPPE

Stk. 1.

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

§ 27. LOKAL MEDINDFLYDELSE

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Det følger af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 48, stk. 3, at ved etablering af virksomhedspraktik i form af nytteindsats skal spørgsmålet om etablering have været drøftet mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten, og hvis der ikke er en sådan i virksomheden, en medarbejderrepræsentant uanset længden af forløbet.

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

I forhold til nytteindsats, fremgår det af bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats § 64, at det skal fremgå af arbejdsgiverens tilbud om etablering af nytteindsats, at forholdet har været drøftet mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten henholdsvis en medarbejderrepræsentant. Dette skal foreligge i en skriftlig erklæring. Personer i virksomhedspraktik, herunder nytteindsats 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 m.v. Personerne er dog omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

KAPITEL 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 28. RAMMEAFTALENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE M.V.

Stk. 1.

Aftalen er gældende fra den 1. juni 2015 og erstatter Rammeaftalen om det sociale kapitel indgået mellem Amtsrådsforeningen og KTO den 27. april 2004 og Sundhedskartellet d. 25. august 2004.

Protokollat til Rammeaftalen om det sociale kapitel om pensionsforhold for fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 eller senere indgået mellem RLTN, KTO og Sundhedskartellet af 31. august 2014 bortfalder ligeledes den 1. juni 2015.

Stk. 2.

Aftalens § 6, stk. 3 har virkning for de personer, der ansættes den 1. april 2002 eller senere. Aftalens § 10, stk. 6 har virkning for de personer, der er blevet ansat i perioden den 1. april 2002 til og med 31. december 2012.

BEMÆRKNINGER:

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 tjenstemandsrettigheder bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad. Ikrafttrædelsesbestemmelsen i § 28, stk. 2 influerer derfor ikke på disse ansættelsesforhold.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

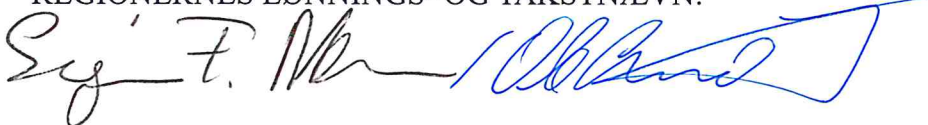
Aftalen kan i øvrigt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 5.

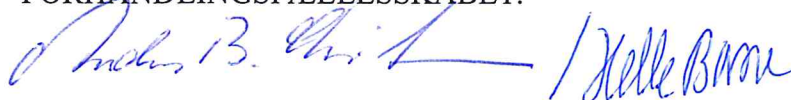
Aftalens opsigelse og eventuelle bortfald er uden virkning for de ansættelseskontrakter, der er indgået i henhold til rammeaftalen.

København, den 27 FEB. 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:



BILAG 1. DRØFTELSE OG FASTSÆTTELSE AF RETNINGSLINJER I DET ØVERSTE MEDINDFLYDELSES- OG MEDBESTEMMELSESUDBALG

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 regionale 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 regionens samlede personalepolitik, fx sygdomspolitik, arbejdsmiljø, rekruttering m.v.
- Målsætninger og visioner for regionernes 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 m.v.
- 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 m.v.
- 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 medbestemmellesudvalg.

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 m.v.?
- 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 regionen eller et andet sted?
- Hvordan sikrer vi, at en medarbejder ansat på særlige vilkår eller en ledig i løntilskudsjob m.v. 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 m.v.
- Hvordan modtager vi ansatte på særlige vilkår og ledige i løntilskudsjob m.v., 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 m.v. (kontaktperson, mentor el. lign.).
- Opfølgning i ansættelsen - fx MUS-samtale, efteruddannelsesplan, muligheder for evt. efterfølgende ordinær ansættelse m.v.
- 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 m.v.?
- Hvordan evaluerer vi vores indsats og de enkelte ansættelser?

BILAG 3. RAMMEAFTALE OM DET SOCIALE KAPITEL, REGLERNE FOR MEDBESTEMMELSE OG PARTSSAMARBEJDE

	Aftale-baserede job på særlige vilkår	Fleksjob	Ansættelse med løntilskud*			Virksomhedspraktik
Central MED-drøftelse**	(§ 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 drøftelse**	(§ 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 kontanthjælp- og integrationsydelse alene pga. ledighed	Revalidender	Personer med nedsat arbejdsevne der modtager førtidspension	
Lokal forhandling**	(§§ 5 og 6) Oprettelse af job forudsætter forhandling og enighed med organisation samt, at pågældende medarbejder ønsker job på særlige vilkår.	Fleksjobansatte ansat før den 1. januar 2013: (§ 10, stk. 2) Forhandling med organisation. Fleksjobansatte ansat den 1. juni 2015 eller senere: (§14, stk. 4) Det kan mellem arbejdsgiver og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation aftales, at alle eller visse arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg ikke reduceres i forhold til den ansattes nedsatte arbejdsintensitet. (19) Hvis arbejdsgiver og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation er enige om, at der er grundlag for en ny vurdering af den fleksjobansattes arbejdsevne rettes henvendelse til jobcentret for at få en ny arbejdsevnevurdering.	§§ 21-23 Forhandling med organisationen.	§§ 21 og 25 Orientering af og forhandling med organisation.	§§ 21 og 24 Forhandling med organisation.	(§27) Drøftelser forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger.

	Aftale-baserede job på særlige vilkår	Fleksjob	Ansættelse med løntilskud*			Virksomhedspraktik
Lokale aftaler**	(§ 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.	Fleksjobansatte ansat for den 1. januar 2013: (§ 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. Fleksjobansatte ansat den 1. juni 2015 eller senere: (§14, stk. 4) Det kan mellem arbejdsgiver og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation aftales, at alle eller visse arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg ikke reduceres i forhold til den ansattes nedsatte arbejdsintensitet. (19) Hvis arbejdsgiver og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation er enige om, at der er grundlag for en ny vurdering af den fleksjobansattes arbejdsevne rettes henvendelse til jobcentret for at få en ny arbejdsevne-vurdering.	(§ 22-23) Aftale evt. om decentral anvendelse af lokal løndannelse.	(§ 25) Aftale om løn- og ansættelsesvilkår. Opnås der ikke enighed, fastsættes løn og vilkår af arbejdsgiveren jf. dog § 25.	(§ 24) Aftale om løn- og ansættelsesvilkår. Opnås der ikke enighed, fastsættes løn og vilkår af arbejdsgiveren.	Ingen.

* I henhold til bekendtgørelsen om en aktiv beskæftigelsesindsats, skal der forud for ansættelse af personer i løntilskudsjob finde en drøftelse sted mellem arbejdsgiveren og en repræsentant for de ansatte¹, jf. § 83.

** I centrale og lokale drøftelser om retningslinjer 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.

¹ En repræsentant for de ansatte forstås som en tillidsrepræsentant. Med tillidsrepræsentant menes den tillidsrepræsentant, som er valgt inden for det overenskomstområde, hvor der skal ansættes en medarbejder i løntilskudsjob. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant inden for overenskomstområdet, kontaktes den relevante fællestillidsrepræsentant eller en medarbejder inden for overenskomstområdet på den pågældende arbejdsplads.

BILAG 4. BEREGNING AF LØN OG ARBEJDSSTID I JOB MED LØNTILSKUD TIL DAGPENGEBERETTIGEDE LEDIGE OG LEDIGE DER MODTAGER KONTANTHJÆLP ELLER INTEGRATIONSYDELSE ALENE PGA. LEDIGHED HOS OFFENTLIGE ARBEJDSGIVERE

1. Generelt

Det er den regionale 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 kontanthjælp eller integrationsydelse 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.

2. Lønnen for personer omfattet af de nye regler om løntilskud pr. 1. januar 2015

Timeløn:

Fra den 1. januar 2015 skal bl.a. dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere i offentlige løntilskudsjob have en timeløn på kr. 122,80 (2016-niveau), eksklusiv feriegodtgørelse, ferietillæg og eventuel søgnehelligdagsbetaling. Timelønnen beregnes som 1/37 af højeste dagpengesats pr. uge tillagt arbejdsmarkedsbidrag.

Lønnen i løntilskudsjobbet efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag skal ligge på niveau med den pågældendes individuelle ydelse. For dagpengemodtagere skal lønnen udgøre mindst 82% af højeste dagpengesats for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede.

Da timelønnen ligger fast, reguleres den ansattes arbejdstid, således at den ansatte får samme forsørgelsesniveau. I praksis medfører de nye regler, at personer, der tidligere fik kontanthjælp skal arbejde i færre timer end personer, der tidligere modtog dagpenge.

Fuldtidsforsikrede dagpengemodtagere skal arbejde 37 timer om ugen i et løntilskudsjob, mens kontanthjælpsmodtagere, der eksempelvis er fyldt 30 år og ikke er forsørger, skal arbejde 23 timer om ugen (2016-niveau).

Timelønnen reguleres én gang årligt den første mandag i året.

De nye regler betyder, at timelønnen fastsættes en gang i ansættelsesperioden. En undtagelse til dette er, hvis den pågældende er ansat hen over årsskiftet. Hvis den pågældende er ansat hen over årsskiftet, og timelønnen stiger, så skal den ansatte have den forhøjede timeløn i resten af ansættelsesperioden.

Løn i øvrigt:

Ud over timelønnen på kr. 122,80 (2016-niveau) ydes omkostningsbestemte ydelser, arbejdstidsbestemte tillæg og arbejdsbestemte tillæg, der ikke er en fast påregnelig del af lønnen. Dette betyder, at lønnen i løntilskudsjobbet kan blive højere end den pågældendes individuelle ydelser.

Ydelserne/tillæggene beregnes på baggrund af overenskomstens bestemmelser. Udbetalte ydelser/tillæg har ingen betydning for beregning af arbejdstiden.

3. Arbejdstid

Fra den 1. januar 2015 skal der kun beregnes arbejdstid én gang i ansættelsesforholdet. Ved beregning af arbejdstiden skal nedenstående formel benyttes:
(Ydelse: 0,92) : Timeløn = Timetal = Arbejdstid

Timetallet skal rundes op til nærmeste hele antal timer. Den samlede løn beregnes ud fra det oprundede timetal.

For deltidsforsikrede ledige kan løntilskudsjobbet ikke have et omfang, der overstiger normal fuld arbejdstid pr. uge for deltidsforsikrede.

Eksempel 1:

En fuldtidsforsikret dagpengemodtager modtager kr. 4.180 pr. uge (2016-niveau).

$$(4.180 : 0,92) : 122,80 = 37 \text{ timer}$$

En fuldtidsforsikret dagpengemodtager skal således arbejde 37 timer om ugen i et løntilskudsjob.

Eksempel 2:

En kontanthjælpsmodtager, der er fyldt 30 år og ikke er forsørger, modtager kr. 2.531 (2016-niveau) om ugen.

$$(2.531 : 0,92) : 122,80 = 22,40 \text{ timer}$$

Rundes op til 23 timer.

En kontanthjælpsmodtager, der er fyldt 30 år og ikke er forsørger, skal således arbejde 23 timer om ugen (2016-niveau) i et løntilskudsjob.

4. Klageadgang

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

BILAG 5. MODEL FOR PENSIONSBEREGNING FOR DAGPENGEBERET-
TIGEDE LEDIGE SAMT FOR PERSONER PÅ KONTANTHJÆLP ELLER INTE-
GRATIONSYDELSE I LØNTILSKUDSJOB EFTER LOV OM EN AKTIV BE-
SKÆFTIGELSESIKKELSÆT

Pensionsindbetaling:

Pension beregnes af den sædvanlige pensionsgivende månedsløn (inkl. evt. kvalifika-
tions-, funktions- eller resultatløn), tillagt månedlig pension af pensionsgivende til-
læg.

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

Vær opmærksom på, at pensionsindbetalingen skal reguleres 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

Målgrupper/personer som er omfattet af de forskellige ordninger, jf. lov om aktiv beskæftigelsesindsats:

Bilaget er pr. 22. marts 2016 opdateret og tilpasset i forhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven m.v. Nedenstående er udarbejdet på baggrund af de regler, der træder i kraft den 1. juli 2016.

1) Dagpengemodtagere:

Ledige, der modtager dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lab § 2, nr. 1.

2) Jobparate kontanthjælps- eller integrationsydelsesmodtagere:

Personer, der modtager kontanthjælp eller integrationsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, og som er jobparate, bortset fra integrationsydelsesmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven eller som er omfattet af nr. 12 og 13, jf. lab § 2, stk. 2.

3) Aktivitetsparate kontanthjælps- eller integrationsydelsesmodtagere:

Personer, der modtager kontanthjælp eller integrationsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, og som er aktivitetsparate, bortset fra integrationsydelsesmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven eller som er omfattet af nr. 12 og 13, jf. lab § 2, stk. 3.

4) Revalidender:

Personer med begrænsninger i arbejdsevnen, som er omfattet af kapitel 6 i lov om aktiv socialpolitik, bortset fra personer, der er omfattet af nr. 5, jf. lab § 2, nr. 4.

5) Sygedagpengemodtagere:

Personer, der modtager dagpenge under sygdom efter lov om sygedagpenge, jf. lab § 2, nr. 5.

6) Førtidspensionister:

Personer under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager førtidspension efter lov om social pension eller efter lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår på arbejdsmarkedet, jf. lab § 2, nr. 6.

7) Fleksjobbere:

Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke modtager førtidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, jf. lab § 2, nr. 7.

8) Nyuddannede personer med handicap:

Personer med handicap, jf. lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., der har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, som kan berettigede til optagelse i en arbejdsløshedskasse, og som ikke har opnået ansættelse efter op til 2 år efter uddannelsens afslutning, og som mangler erhvervserfaring inden for det arbejdsområde, som uddannelsen kvalificerer til, jf. lab § 2, nr. 8.

9) Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats:

Personer under 18 år, som har behov for en uddannelses- og beskæftigelsesfremmende indsats, jf. lab § 2, nr. 9.

10) Selvforsørgende:

Personer, der ikke er i beskæftigelse, og som ikke opfylder betingelserne for at modtage offentlig hjælp til forsørgelse, herunder dagpenge efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., kontanthjælp, integrationsydelse eller uddannelseshjælp efter lov om aktiv socialpolitik eller SU efter lov om Statens Uddannelsesstøtte, samt personer der ikke kan få tilbud efter integrationsloven, jf. lab § 2, nr. 10.

11) Ressourceforløbsydelsesmodtagere:

Personer, der som led i et resourceforløb efter kapitel 12 a modtager resourceforløbsydelse efter kapitel 6 a i lov om aktiv socialpolitik, herunder personer, der ikke får udbetalt resourceforløbsydelse under resourceforløb på grund af fradrag for indtægter, jf. lab § 2, nr. 11.

12) Uddannelsesparate uddannelseshjælps- eller integrationsydelsesmodtagere:

Personer, der modtager uddannelseshjælp eller integrationsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, og som er uddannelsesparate, og som er under 30 år uden erhvervskompetencegivende uddannelse, bortset fra integrationsydelsesmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, jf. lab § 2, nr. 12.

13) Aktivitetsparate uddannelseshjælps- eller integrationsydelsesmodtagere:

Personer, der modtager uddannelseshjælp eller integrationsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, og som er aktivitetsparate, og som er under 30 år uden erhvervs-kompetencegivende uddannelse, bortset fra integrationsydelsesmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, jf. lab § 2, nr. 13.

14) Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb:

Personer, der som led i et jobafklaringsforløb efter kapitel 12 b modtager resourceforløbsydelse efter kapitel 6 b i lov om aktiv socialpolitik, herunder personer, der ikke får udbetalt resourceforløbsydelsen under jobafklaringsforløb på grund af fradrag for indtægter, jf. lab § 2, nr. 14.

15) Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere:

Midlertidig ordning for personer, der har opbrugt dagpengeperioden, jf. lab kapitel 13 d.

16) Kontantydelsesmodtagere:

Midlertidig ordning for personer, der har opbrugt dagpenge- og midlertidig arbejdsmarkedsydelsesperioden, jf. lab kapitel 13 e.

Målgruppe- jf. anden lovgivning

Integrationsydelsesmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, lov nr. 1094 af 7. oktober 2014 med efterfølgende ændringer

I oversigten gennemgås skematisk hovedparten af de nuværende beskæftigelsesordninger fastlagt i lovgivningen. I skemaet beskrives bl.a. de forskellige målgrupper, løn- og ansættelsesvilkår, medindflydelse/forhandling, merbeskæftigelseskrav m.v., som gælder i henhold til lovgivning og Rammeaftale om det sociale kapitel.

Løntilskudsjob		
Hjemmel	- LBK om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 807 af 1. juli 2015 med senere ændringer. - BEK om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 1003 af 30. august 2015 med senere ændringer. - Vejledning om løntilskudsjob nr. 9123 af 20. februar 2015. - Rammeaftale om det sociale kapitel.	
	Løntilskudsjob omfattet af Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5.	Løntilskudsjob, der ikke er omfattet af Rammeaftalen, kap. 5.
Målgruppe	→ Dagpengemodtagere, nr. 1 → Jobparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere, nr. 2 → Revalidender, nr. 4 og → Førtidspensionister, nr. 6	→ Aktivitetsparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere, nr. 3 → Sygedagpengemodtagere, nr. 5 → Nyuddannede personer med handicap, nr. 8 → Selvforsørgende, nr. 10 → Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11 → Uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 12 og 13 → Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14 → Arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15 og → Kontantydelsesmodtagere, nr. 16 → Integrationsydelsesmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, gruppe A.

Løntilskudsjob		
	Løntilskudsjob omfattet af Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5.	Løntilskudsjob, der ikke er omfattet af Rammeaftalen, kap. 5.
Formål	→ Dagpengemodtagere, nr. 1 → Jobparate kontant-hjælps- og integrationsydelsesmodtagere, nr. 2 og → Revalidender, nr. 4: For ovenstående grupper er formålet oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer. → Førtidspensionister, nr. 6: For ovenstående gruppe er formålet opnåelse eller fastholdelse af beskæftigelse.	→ Aktivitetsparate kontant-hjælps- og integrationsydelsesmodtagere, nr. 3 → Sygedagpengemodtagere, nr. 5 → Selvforsørgende nr. 10, → Ressourceforløbsmodtagere, nr. 11 → Uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælps eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 12 og 13 og → Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14: For ovenstående grupper er formålet oplæring og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer. → For nyuddannede personer med handicap, nr. 8: er formålet indslusning på arbejdsmarkedet.

Løn- og ansættelsesvilkår	For: → Dagpengemodtagere, nr. 1 → Jobparate og aktivitetsparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere, nr. 2 og 3 → Sygedagpengemodtagere, nr. 5 → Nyuddannede personer med handicap, nr. 8 → Selvforsørgende, nr. 10 → Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11 → Uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere og integrationsydelsesmodtagere, nr. 12 og 13 → Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14 → Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15 → Kontantydelsesmodtagere, nr. 16 → Integrationsydelsesmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, gruppe A
Løntilskudsjob	
Løn- og ansættelsesvilkår	Arbejdsvilkårene skal være overenskomstmæssige, dog jf. nedenstående. Lønnen kan højst udgøre 122,80 kr. pr. time (4. januar 2016) ekskl. feriepenge. Dette gælder for hele den ovenstående gruppe. For dagpengemodtagere, nr. 1 skal lønnen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens individuelle dagpenge, dog min. 82% af max. dagpenge for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede (max. dagpenge er pr. 4. januar 2016 henholdsvis 836 kr./557 kr. pr. dag).

Løn- og ansættelsesvilkår	For: → Jobparate og aktivitetsparate kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere, nr. 2 og 3 → Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11 → Uddannelsesparate og aktivitetsparate uddannelses- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 12 og 13 → Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14 → Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15 → Integrationsydelsesmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, gruppe A skal lønnen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens samlede individuelle hjælp. Arbejdstiden bliver fastsat i overensstemmelse med personens individuelle hjælp og timelønnen. For selvforsørgende i offentlige løntilskudsjob fastsættes arbejdstiden på grundlag af ydelsesniveauet for modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse. Dvs. at forsørgere er berettiget til 80 pct. af max. dagpenge, mens andre får 60 pct. af max. dagpenge. For revalidender, nr. 4, skal lønnen som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige på det aktuelle ansættelsestidspunkt eller for det tilsvarende arbejde gældende. For sygedagpengemodtagere, nr. 5, udgøre 122,80 kr. pr. time. Arbejdstiden fastsættes efter aftale mellem kommunen, arbejdsgiveren og personen. For førtidspensionister, nr. 6, er der ikke krav om, at løn- og ansættelsesvilkår er overenskomstmæssige. Løn og arbejdsvilkår, herunder arbejdstid, fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiveren og personen i samarbejde med de faglige organisationer. For nyuddannede med handicap, nr. 8, skal løn og arbejdsvilkår være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Alle personer, der ansættes med løntilskud, er i øvrigt omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.
----------------------------------	--

Løntilskudsjob	
Løntilskud	Ja, der er løntilskud. Der er 5 forskellige satser.
Krav for at blive ansat i løntilskudsjob	Dagpengemodtagere, nr. 1, skal have været ledige i sammenlagt mere end 6 måneder. → kontanthjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 2 og 3 → Selvforsørgende, nr. 10 samt → Uddannelseshjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 12 og 13 skal have været ledige i en sammenhængende periode på mere end 6 måneder. Varighedskravet gælder ikke for: → Revalidender, nr. 4 → Førtidspensionister, nr. 6 → Nyuddannede personer med handicap, nr. 8 og → Personer, der ikke har en almen eller erhvervsrettet uddannelse på gymnasialt niveau → Personer der er over 50 år eller → Personer der er enlig forsørger → Integrationsydelsesmodtagere, der er omfattet af integrationsloven, gruppe A
Varighed	Varigheden af løntilskudsjobbet er op til 1 år for: → Sygedagpengemodtagere, nr. 5 → Nyuddannede med handicap, nr. 8 og → Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11 samt → Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14. → Integrationsydelsesmodtagere, der er omfattet af integrationsloven, gruppe A Dog kun op til 6 måneder for: → Kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere, nr. 2 og 3 → Selvforsørgende, nr. 10 → Uddannelseshjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 12 og 13. Dog kun op til 4 måneder for dagpengemodtagere, nr. 1 Ud over 1 år for: → Revalidender, nr. 4, og → Førtidspensionister i løntilskudsjob, nr. 6. Højst 13 uger for: → Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15. - Kontantydelsesmodtagere, nr. 16.

Løntilskudsjob	
Merbeskæftigelseskrav	Ja, merbeskæftigelseskravet gælder. Ansættelse af personer med løntilskud skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos vedkommende arbejdsgiver for: → Dagpengemodtagere, nr. 1 → Kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere, nr. 2 og 3 → Sygedagpengemodtagere, nr. 5 → Selvforsørgende, nr. 10 → Ressourceforløbsmodtagere, nr. 11 → Uddannelseshjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 12 og 13 → Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14 → Arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15 og → Kontantydelsesmodtagere, nr. 16. → Integrationsydelsesmodtagere, der er omfattet af et integrationsprogram efter integrationsloven, gruppe A Betingelsen påses af arbejdsgiver og de ansatte i fællesskab. Det skal fremgå af arbejdsgiverens tilbud, om der er enighed mellem arbejdsgiver og de ansatte om, at betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt. For: → Revalidender, nr. 4 → Førtidspensionister, nr. 6 og → Nyuddannede med handicap, nr. 8 skal ansættelse enten medføre en nettoudvidelse, eller stillingen skal være blevet ledig som følge af frivillig afgang, afgang pga. alder, frivillig reduktion af arbejdstiden eller afskedigelses pga. forseelse.
Rimelighedskrav	Ja, rimelighedskravet gælder.

Medind- flydelse, jf. Rammeaf- talen om det sociale kapitel	Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i Hoved-MED med henblik på bl.a. at fastlægge retningslinjer for ledige og personer med nedsat arbejdsevne, jf. § 3. I drøftelsen af retningslinjer er fokus på regionens samlede indsats for ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Der kan fastlægges retningslinjer på arbejdspladsen jf. § 4.
--	---

Løntilskudsjob		
	Løntilskudsjob omfattet af Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5.	Løntilskudsjob, der ikke er omfattet af Rammeaftalen, kap. 5.
Forhandling med TR/ organisation, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5	Ja, Rammeaftalens kap. 5 gælder for: → Dagpengemodtagere, nr. 1 → Jobparate kontant-hjælps- og integrationsydelsesmodtagere, nr. 2 → Revalidender, nr. 4, og → Førtidspensionister, nr. 6 Ved ansættelsen skal arbejdsgiveren og lokale repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation forhandle om: → Formålet med ansættelsen → Tilrettelæggelse af forløbet, herunder jobbeskrivelse og uddannelseselementer. → Et særligt introduktionsbehov, herunder en evt. mentorordning. → Opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning. → Antallet af ansatte med løntilskud. → Merbeskæftigelsesforudsætninger.	Nej, Rammeaftalens kap. 5 gælder ikke for: → Aktivitetsparate kontant-hjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 3 → Ledige sygedagpengemodtagere, nr. 5 → Nyuddannede personer med handicap, nr. 8 → Personer under 18 år, som har behov for en uddannelse- og beskæftigelsesfremmende indsats, nr. 9 → Selvforsørgende, nr. 10 → Ressourceforløbsmodtagere, nr. 11 → Uddannelsesparate uddannelseshjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 12 → Aktivitetsparate uddannelseshjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 13 → Ressourceforløbsmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14 → Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15 og → Kontantydelsesmodtagere, nr. 16 → Integrationsydelsesmodtagere, der er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, gruppe A

Løntilskudsjob		
	Løntilskudsjob omfattet af Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 5.	Løntilskudsjob, der ikke er omfattet af Rammeaftalen, kap. 5.
Medbestemmelse ifølge lovgivningen	Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten, jf. ovenfor.	Forud for ansættelse med løntilskud skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem arbejdsgiveren og en repræsentant for de ansatte². Det skal af arbejdsgiverens tilbud om at ansætte en person med løntilskud fremgå, at en repræsentant for de ansatte er blevet hørt om ansøgningen, og om de ansatte er positive over for at medvirke til opfyldelse af formålet med ansættelsen, og om der er enighed om, at merbeskæftigelseskravet er opfyldt.

² Repræsentanter for de ansatte forstås som tillidsrepræsentanten. Med tillidsrepræsentanten menes den tillidsrepræsentant, som er valgt inden for det overenskomstområde, hvor der skal ansættes en medarbejder i løntilskudsjob. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant inden for overenskomstområdet, kontaktes den relevante fællestillidsrepræsentant eller en medarbejder inden for overenskomstområdet på den pågældende arbejdsplads.

Typer af virksomhedspraktik		
	Virksomhedspraktik	Nytteindsats
Hjemmel	- LBK om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 807 af 1. juli 2015 med senere ændringer. - BEK om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 1003 af 30. august 2015 med senere ændringer. - Rammeaftalen om det sociale kapitel.	
Målgruppe	→ Dagpengemodtagere, nr. 1 → Kontanthjælps- og integrationsydelsesmodtagere, nr. 2 og 3 → Revalidender, nr. 4 → Sygedagpengemodtagere nr. 5 → Førtidspensionister, nr. 6 → Personer, der skal visiteres til fleksjob, nr. 7 → Selvforsørgende, nr. 10 → Ressourceforløbsmodtagere, nr. 11 → Uddannelseshjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 12 og 13 → Ressourceforløbsydelsesmodtagere i jobafklaringsforløb, nr. 14 → Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15 → Kontantydelsesmodtagere, nr. 16 → Integrationsydelsesmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, gruppe A	→ Dagpengemodtagere, nr. 1 → Kontanthjælpsmodtagere, nr. 2 og 3 → Uddannelseshjælps- eller integrationsydelsesmodtagere nr. 12 og 13 → Midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15 → Kontantydelsesmodtagere, nr. 16. Integrationsydelsesmodtagere, som er omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, gruppe A, kan ikke komme i nyttejob.

Typer af virksomhedspraktik		
	Virksomhedspraktik	Nytteindsats
Formål	Afdække eller optræne faglige, sproglige eller sociale kompetencer. Afklare beskæftigelsesmål.	Personen skal arbejde for sin ydelse. For dagpengemodtagere, nr. 1, kan nytteindsats alene gives som rådighedsafprøvende tilbud.
Løn- og ansættelsesvilkår	Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat, og der udbetales ikke løn. Den enkelte oppebærer hidtidig individuel hjælp. Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats er ikke omfattet af de for lønmodtagere gældende regler fastsat i henhold til eller ved lov eller ved kollektiv overenskomst m.v., men er dog omfattet af arbejdsmiljølovgivning og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.	
Løntilskud	Der gives ikke tilskud til virksomhedspraktik.	
Varighed – op til	→ Dagpengemodtagere, nr. 1 og midlertidig arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15: 4 uger – dog 8 uger for dimittender på dagpenge, der som min. har en kort videregående uddannelse og ikke har været i ordinær beskæftigelse. → Jobparate kontanthjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 2 og kontantydelsesmodtagere, nr. 16: 4 og 13 uger. → Aktivitetsparate kontanthjælps- eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 3 og revalidender, nr. 4: Fra 13 uger og op til 26 uger eller længere tid efter konkret individuel vurdering. → Ressourceforløbsydelsesmodtagere, nr. 11 og ressourceforløbsmodtagere i jobafklaringsforløb, jr. 14: 13 uger.	Nytteindsats kan have en varighed på op til 13 uger. For arbejdsmarkedsydelsesmodtagere, nr. 15 og kontantydelsesmodtagere, nr. 16, skal antallet af timer i nytteindsatsen udgøre op til 20 timer ugentligt.

Typer af virksomhedspraktik		
	Virksomhedspraktik	Nytteindsats
Varighed – op til	→ Førtidspensionister, nr. 6 og fleksjobbere, nr. 7: 13 uger. → Uddannelsesparate uddannelseshjælpsmodtagere eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 12: 4 eller 13 uger. → Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere eller integrationsydelsesmodtagere, nr. 13: 13 uger. → Integrationsydelsesmodtager omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven, gruppe A: → Op til 4 uger for udlændinge, der ikke har problemer ud over ledighed → Op til 13 uger for udlændinge, der ikke har problemer ud over ledighed, hvis personen ikke har erhvervserfaring, har langvarig ledighed eller i øvrigt har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse med løntilskud. → Perioden kan forlænges op til 26 uger efter en konkret vurdering. → Hvis en udlænding herefter ud fra en konkret og individuel vurdering har særligt behov for en længere periode, kan perioden forlænges yderligere.	

Typer af virksomhedspraktik		
	Virksomhedspraktik	Nytteindsats
Varighed – op til	→ Op til 13 uger for udlændinge, der har problemer ud over ledighed → Perioden kan forlænges op til 26 uger efter en konkret vurdering. → Hvis en udlænding herefter ud fra en konkret og individuel vurdering har særligt behov for en længere periode, kan perioden forlænges yderligere.	
Merbeskæftigelseskrav	Nej, merbeskæftigelseskravet gælder ikke. Under tilbuddet kan personen varetage arbejdsfunktioner, der ellers ville blive udført som almindeligt lønnet arbejde.	Nej, merbeskæftigelseskravet gælder ikke. For nytteindsats gælder, at indholdet i opgaverne skal ligge ud over det normerede niveau for opgaveløsningen hos de pågældende offentlige arbejdsgivere. Nytteindsats kan ud over de opgaver, der efter gældende regler udføres af regionen, bestå af servicearbejde for borgere under bestemte betingelser.
Rimelighedskrav	Ja, rimelighedskravet gælder.	Ja, rimelighedskravet gælder. Det regionale arbejdsmarkedsråd kan dispensere fra rimelighedskravet.
Medindflydelse, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel	Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i HovedMED med henblik på bl.a. at fastlægge retningslinjer for ledige og personer med nedsat arbejdsevne, jf. § 3. I drøftelsen af retningslinjer er fokus på regionens samlede indsats for ledige og personer med nedsat arbejdsevne Der kan fastlægges retningslinjer på arbejdspladsen jf. § 4.	

Typer af virksomhedspraktik		
	Virksomhedspraktik	Nytteindsats
Forhandling med TR/ organisation, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel, kap. 6	Ja, rammeaftalen, kap. 6 gælder for disse målgrupper. Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal arbejdsgiveren og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation have drøftet, hvorledes tilbuddet tilrettelægges.	
Medbestemmelse ifølge lovgivningen	Forud for etablering af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte³. Det skal fremgå af virksomhedens tilbud om etableringen, at medarbejderrepræsentanten er blevet hørt om ansøgningen. Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig erklæring fra arbejdsgiveren og medarbejderrepræsentanten om, hvorvidt betingelserne om drøftelse samt høring om ansøgningen er opfyldt.	Forud for etablering af virksomhedspraktik i form af nytteindsats skal etableringen have været drøftet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. Forud for etableringen skal der foreligge skriftlig erklæring fra arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten om, hvorvidt betingelserne om drøftelse samt høring om ansøgningen er opfyldt.

³ Repræsentanter for de ansatte forstås som tillidsrepræsentanten. Med tillidsrepræsentanten menes den tillidsrepræsentant, som er valgt inden for det overenskomstområde, hvor der skal ansættes en medarbejder i løntilskudsjob. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant indenfor overenskomstområdet, kontaktes den relevante fællestillidsrepræsentant eller en medarbejder inden for overenskomstområdet på den pågældende arbejdsplads.

	Fleksjob efter 1. juni 2015
Hjemmel	- Rammeaftalen om det sociale kapitel, kapitel 4a. - LBK om aktiv beskæftigelsesindsats nr. 807 af 1. juli 2015 med senere ændringer. - BEK om fleksjob nr. 2 af 4. januar 2016. - Vejledning om fleksjob m.v. nr. 9602 af 7. november 2013.
Målgruppe	Fleksjob, nr. 7.
	Fastholde eller opnå beskæftigelse for personer med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke modtager førtidspension.

	Fleksjob efter 1. juni 2015
Løn- og ansættelsesvilkår	Arbejdsgiveren betaler løn til den ansatte i fleksjob, for det arbejde der bliver udført. Lønnen suppleres med et fleksløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten og udbetales af kommunen til den ansatte. Forhandlingsfællesskabet og RLTN har ved OK-15 indgået en aftale vedrørende løn og ansættelsesvilkår i fleksjob, se kap. 4a i Rammeaftalen om det sociale kapitel, der er gældende fra den 1. juni 2015. Tvister om anvendelse af overenskomsterne m.v. og om løn og arbejdsvilkår afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved arbejdsretten. Alle fleksjobansatte er omfattet af funktionærloven.
Løntilskud	Ja, kommunen udbetaler fleksløntilskud til personer i fleksjob. Tilskuddet kan højst udgøre et beløb, der svarer til 98% af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede (max. dagpenge er pr. 4. januar 2016 henholdsvis 836 kr./557 kr. pr. dag).
Varighed	Fleksjobansættelsen er som udgangspunkt varig.

	Fleksjob efter 1. juni 2015
Merbeskæftigelseskrav	Nej, merbeskæftigelseskravet gælder ikke.
Rimelighedskrav	Nej, rimelighedskravet gælder ikke.
Medbestemmelse, jf. Rammeaftalen om det sociale kapitel	Der skal ske en generel og overordnet drøftelse i Hoved-MED med henblik på bl.a. at fastlægge retningslinjer for ledige og personer med nedsat arbejdsevne, jf. § 3. I drøftelsen af retningslinjer er fokus på regionens samlede indsats for ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Der kan fastlægges retningslinjer på arbejdspladsen, jf. § 4.
Omfattet af Rammen om det sociale kapitel udover §§ 3 og 4	Ja omfattes af kap. 4a i Rammeaftalen.
Medbestemmelse ifølge lovgivning	Nej, der er ingen medbestemmelse ifølge lovgivningen.

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

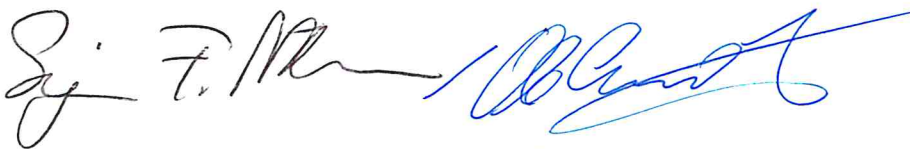
FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

PROTOKOLLAT TIL RAMMEAFTALE OM SOCIALT KAPITEL OM PENSIONSFORHOLD FOR ANSATTE I FLEKSJOB – GÆLDER KUN FOR PERSONER, DER ER ANSAT FØR DEN 1. JANUAR 2013

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 2015 og erstatter protokollat af 21. juli 2003 mellem Amtsrådsforeningen, KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO og protokollat af 19. april 2007 mellem RLTN og Sundhedskartellet
4. Protokollatet kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 27 FEB. 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:



REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

PROTOKOLLAT OM FORHOLDET MELLEM ORDINÆRT ANSATTE OG EKS-
TRAORDINÆRT ANSATTE MED LØNTILSKUD OG VIRKSOMHEDSPRAK-
TIK OMFATTET AF KAPITEL 11 OG 12 I LOV OM EN AKTIV BESKÆFTI-
GELSESSINDSATS

Parterne er enige om følgende:

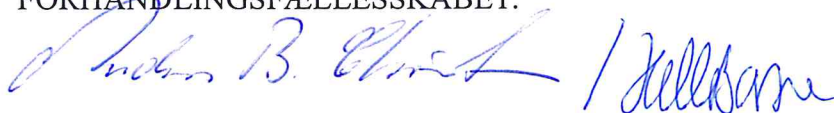
1. Hvis en organisation finder, at der på en arbejdsplads er et åbenbart misforhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud samt virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kan organisationen anmode regionen om en drøftelse herom.
2. Protokollatet træder i kraft 1. april 2015 og erstatter protokollat af 11. januar 2012 mellem RLTN og KTO.
3. Protokollatet kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 27 FEB. 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:



REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

PROTOKOLLAT OM TILTRÆDELSE AF KAPITEL 4A I RAMMEAFTALEN OM
DET SOCIALE KAPITEL FOR FLEKSJOBANSATTE ANSAT I DEN 1. JANUAR
2013 TIL OG MED 31. MAJ 2015

1. Parterne er enige om, at arbejdsgiveren og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation kan aftale, at den fleksjobansatte er omfattet af løn- og ansættelsesvilkår i kapitel 4a i Rammeaftalen om det sociale kapitel.
2. Protokollatet træder i kraft 1. juni 2015
3. Protokollatet kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst til den 31. marts 2018. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den

27 FEB. 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET: