

Lokalaftale om barsel - IFO

For medarbejdere der måtte være tiltrådt sin ansættelse i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst før skæringsdagen den 1. januar 2021, er følgende gældende:

§ 12 stk. 17 Barsel

a.

"... Tillige yders løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov)."

Til:

*"...Tillige ydes løn under fravær på grund af graviditet i op til **8 uger** før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov)."*

§ 12 stk. 17 Barsel

c.

"...Arbejdsgiverens yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger."

"...De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.."

Til:

*"...Arbejdsgiverens yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil **19 uger**."*

"...De resterende 6 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.."

Denne lokalaftale træder i kraft 1. januar 2021 og følger Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 2, dog således at opsigelse tidligst kan ske til udløb ultimo marts 2021, med mindre andet aftales.

Lokalaftale om omsorgsdage – IFO

For medarbejdere der måtte være tiltrådt sin ansættelse i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst før skæringsdagen den 1. januar 2021, er følgende gældende:

Til erstatning for IFO § 12, stk. 15 gælder følgende.

1. Ret til omsorgsdage

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår i kommuner.

Bemærkning til stk. 1:

Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder.

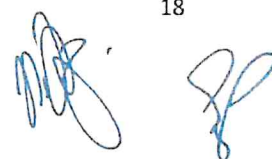
2. Varsling af omsorgsdage

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

3. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Ikke afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Denne lokalaftale træder i kraft 1. januar 2021 og følger Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 2, dog således at opsigelse tidligst kan ske til udløb ultimo marts 2021, med mindre andet aftales.



Lokalaftale om barns 1. og 2. sygedag - IFO

For medarbejdere der måtte være tiltrådt sin ansættelse i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst før skæringsdagen den 1. januar 2021, er følgende gældende:

Følgende er gældende for medarbejdere under Industriens Funktionæroverenskomst i stedet for IFO § 12, stk. 13.

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

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

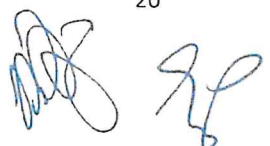
Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Denne lokalaftale træder i kraft 1. januar 2021 og følger Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 2, dog således at opsigelse tidligst kan ske til udløb ultimo marts 2021, med mindre andet aftales.



Lokalaftale om seniorordning - IFO

Medarbejdere ansat i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst, der indtil 1. januar 2021 har opnået ret til følgende ordninger, bevarer disse ordninger som personlige rettigheder, idet disse er erstatter seniorordninger jfr. Industriens Funktionæroverenskomst § 4 stk. 8.

§1 Seniordage*Stk. 1*

En månedslønnet ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år

Bemærkning til stk. 1:

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder. Vedkommende opnår alene ret til det angivne antal seniordage uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår. Seniordage kan afholdes som hele eller halve dage. Seniordage kan afvikles i timer, såfremt der indgås aftale herom. Det kan på arbejdspladsen drøftes, hvordan seniordage afvikles.

Stk. 2

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår, jf. dog stk. 4.

Bemærkning:

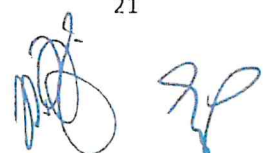
Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse, jf. § 2, stk. 1, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Stk. 3

Ikke afholdte seniordage i et kalenderår udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Bemærkning:

Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,47 % pr. resterende seniordag af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder.



§ 2 Varsling af seniordage

Stk. 1

Den ansatte skal tidligst muligt varsle, på hvilket tidspunkt den ansatte ønsker at holde sine seniordage.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren skal imødekomme den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

§ 3 Konvertering til bonus eller pension

Stk. 1

Den ansatte kan vælge, at seniordagene i stedet for skal udbetales som bonus eller skal indbetales som et løbende ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 2

En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension skal give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året forinden retten opnås.

Bemærkning:

Hvis den ansatte på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

§ 4 Bonus

Stk. 1

Hvis den ansatte vælger en bonus udbetales pr. seniordag 0,47 % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, ved den førstkomende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

Stk. 2

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder vedkommende har været ansat i kalenderåret.

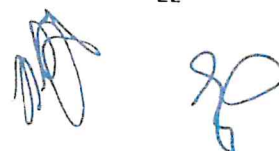
§ 5 Pension

Stk. 1

Hvis den ansatte vælger pension, indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag

Stk. 2

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb stoppes indbetalingen af den ekstraordinære pensionsindbetaling.



Ansatte som var omfattet af overenskomst 30.11 – HK eller 32.11 – TL er opfattet af supplerende aftale om seniordage, som giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 1 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år

Bemærkning:

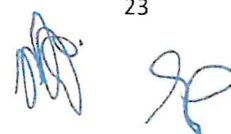
Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 60 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for Forhandlingsfællesskabets seniordagene, jf., Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

<i>Alder</i>	<i>Efter aftale om seniorpolitik</i>	<i>Efter overenskomsten</i>	<i>Seniordage i alt</i>
Det kalenderår vedkommende fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 61 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

Denne lokalaftale træder i kraft 1. januar 2021 og følger Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 2, dog således at opsigelse tidligst kan ske til udløb ultimo marts 2021, med mindre andet aftales.

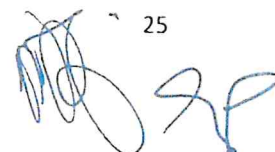


**Lokalaftale om virksomhedsbetalt vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter
(AMR) - IFO**

For AMR omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, der er blandt medarbejdersiden er valgt som AMR inden 1. januar 2021, gælder følgende:

Virksomheden betaler kr. 5.640, der udbetales løbende med 1/12 pr. måned kr. 470 første gang ultimo januar 2021 så længe hvervet opretholdes.



Denne lokalaftale træder i kraft 1. januar 2021 og følger Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 2, dog således at opsigelse tidligst kan ske til udløb ultimo marts 2021, med mindre andet aftales.

25


Lokalaftale om lønoplysninger til tillidsrepræsentanter - IFO

Tillidsrepræsentanten kan én gang i kvartalet, første gang ultimo april 2021, få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Denne lokalaftale træder i kraft 1. januar 2021 og følger Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 2, dog således at opsigelse tidligst kan ske til udløb ultimo marts 2021, med mindre andet aftales.

 26 

Lokalaftale om rådighedsvagt - IFO

§ 1. Definition

Stk. 1

Rådighedsvagt er pligtig tilstedeværelse i hjemmet, der for en periode på mindst 2 måneder er fastsat ved en eller flere institutioner enten

- i hele perioden uden for normal arbejdstid, eller
- i en del af perioden uden for normal arbejdstid.

Bemærkning:

Hvis rådighedsvagt etableres for en del af perioden uden for normal arbejdstid forudsættes det, at der er tidsmæssig sammenhæng mellem arbejdsopgaven/funktionen og den hertil knyttede rådighedsvagt.

Stk. 2

Etablering og tilrettelæggelse af rådighedsvagt sker efter virksomhedens beslutning herom, idet

- der efter samråd med de berørte ansatte kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet, og
- rådighedsvagt skal så vidt muligt fordeles på flere end 3 ansatte, og de enkeltes vagtperioder må højst vare én uge ad gangen.

Stk. 3

Overstiger den enkelte ansattes rådighedsvagttimer 180 timer pr. måned, kan personaleorganisationen begære lokalforhandling om eventuel udvidelse af antallet af vagtdeltagere.

Stk. 4

Bestemmelser om godtgørelse og minimumsbetaling ved udkald i de respektive overenskomster og aftaler er ikke gældende for medarbejdere i rådighedsvagt.

§2 Tillæg for rådighedsvagt

Stk. 1

Følgende tillæg er gældende for rådighedsvagt uden for normal arbejdstid:

- a) Fra normal arbejdstids ophør mandag til normal arbejdstids begyndelse lørdag, (fredag, hvis frilørdagsordning er indført): 24,25 kr. [O.18](pr. 1. april 2019: 24,33 kr.)[O.18] pr. vagttime.
- b) Sønnehelligdage i tidsrummet kl. 00.00-24.00 og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag (fredag, hvis frilørdagsordning er indført) til normal arbejdstids begyndelse mandag: 28,99 kr. [O.18](pr. 1. april 2019: 29,09 kr.)[O.18] pr. vagttime.

Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau og ydes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 2

Hvis en ansat inden for en måned har mere end 140 rådighedsvagt- og effektive udkaldstimer (såvel hverdags- som søn- og helligdagstimer), ydes udover de i stk. 1 nævnte tillæg en særlig godtgørelse, der udgør:

a) 50% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 141.-210. time, samt

b) 100% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 211. og følgende timer.

Stk. 3

Af de i optjeningsåret (1/1 til 31/12) udbetalte tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, beregnes 12½% feriegodtgørelse.

Stk. 4

Tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, indgår ikke i beregningen/betalingen af

- ferie med løn,
- feriegodtgørelse og/eller
- særlig feriegodtgørelse.

Stk. 5

I stedet for betaling efter stk. 1 kan det aftales med den ansatte, at 3 timers rådighedsvagttjeneste afregnes med 1 times frihed med løn.

Stk. 6

Der ydes ikke tillæg efter stk. 1 eller gives frihed efter stk. 5 for timer, der er omfattet af § 17 og § 18.

§ 4. Betaling for udkald mv.

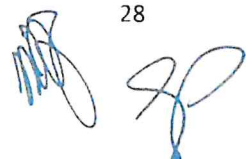
For udkald og beordret pligtig tilsynstjeneste under rådighedsvagten betales overtidsbetaling med 100% overtidstillæg for den effektive arbejdstid. Dog kan der højst betales overtidsbetaling svarende til løntrin 43 med 100% overtidstillæg. Udkald afregnes pr. påbegyndt time i hele timer. Der ydes ikke tillæg efter § 16 for disse timer.

Bemærkning:

Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt ansat forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstidsbegyndelse, evt. ved at den ansatte møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere af bl.a. tidspunktet og vejrliget.

§ 4. Telefonopkald

For telefonopkald under rådighedsvagt, der medfører egentlig aktivitet, fx opkald til andre, men uden at opkaldet medfører udkald af den pågældende selv, betales takstmæssig



overtidsbetaling svarende til 1 overarbejdstime, uanset antallet af opkald inden for samme time.

Denne lokalaftale træder i kraft 1. januar 2021 og følger Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 2, dog således at opsigelsesvarslet er 6 mdr. i stedet for 2 mdr.

Lokalaftale om fridag - IFO § 12 stk. 11

For medarbejdere ansat i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst omfattes 1. maj af IFO § 12 stk. 11

Denne lokalaftale træder i kraft 1. januar 2021 og følger Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 2, dog således at opsigelse tidligst kan ske til udløb ultimo marts 2021, med mindre andet aftales.

