

Overenskomst for kontaktpersoner ved CFD

CFD

FOA – Fag og Arbejde

Forord

Denne overenskomst er gældende for kontaktpersoner ansat i CFD's rådgivningsområde, i henhold til § 98 i serviceloven. Overenskomsten er aftalt direkte mellem FOA og CFD. Overenskomsten er gældende fra 1. januar 2023 til 31. marts 2024.

Der er indgået en fælles Hovedaftale mellem DS, SL, FOA, HK og CFD.

Der er indgået en aftale om Tillidsrepræsentanter på CFD, som en fællesaftale med SL, FOA, HK og DS.

Løn og satser reguleres i overenskomstperioden efter gældende "Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2021.

Hvor de fremgår følger satserne "Landoverenskomst for handicaphjælp i borgers eget hjem (minus BPA)" mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA

Efter aftale mellem FOA og CFD er protokollat 1,3 og 11 i "Landoverenskomst for handicaphjælp i borgers eget hjem (minus BPA)" mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og FOA 2023-2025 gældende i "overenskomst for kontaktpersoner ved CFD" 2023-2024

Indhold	
Forord	2
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	3
§ 2. ANSÆTTELSESFORHOLD	3
§ 3. UDDANNELSESFORHOLD	3
§ 4. LØN OG LØNUDBETALING	4
§ 5. PENSION	4
§ 6 SENIORDAGE (se bilag 4)	5
§ 7. ARBEJ DSTID	5
§ 8. LEDSAGELSE VED FERIE, KONFERENCER M.V.	6
§ 9. FERIE	6
§ 10. FERIEFRIDAGE	7
§ 11. SYGDOM	7
§ 12. BARSEL (se bilag 4) (1. marts 2023 protokollat 1. Se forord).....	8
§ 13. BØRNS SYGDOM OG BØRNEOMSORGSDAGE (se bilag 4).....	10
§ 14. OPSIGELSE	11
§ 15. TR SYSTEM	12
§ 16. RETLIG BEHANDLING	12
§ 17. HOVEDAFTALE	12
§ 18. LOKALAFTALER.....	12
§ 19. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	12
Bilag 1– AFLØSERE	13

Bilag 2 – AFTALE OM PENSIONSOPLYSNINGER.....	13
Bilag 3 – ANSÆTTELSE UNDER 8 TIMER UGENLIGT	13

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Denne overenskomst er gældende for medarbejdere der er beskæftiget i CFD som kontaktpersoner iht. Servicelovens § 98.

§ 2. ANSÆTTELSESFORHOLD

Ansættelse sker på timeløn.

Ansættelsen er tidsbegrænset og følger varigheden af borgerens bevilling.

STK. 2.

Der udstedes ansættelsesbevis i henhold til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

ANMÆRKNING:

Når den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023, ændres henvisningen til lov om arbejdsgiverspligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, således at der i stedet henvises til den kommende Lov om ansættelsesbeviser og arbejdsvilkår.

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesbeviser behandles mellem CFD og FOA på foranledning af en af parterne, og i henhold til CFD's hovedaftale med FOA.

STK. 3.

Kontaktpersonen er tilknyttet en eller flere borgere, og tjenestestedet er enten borgerens bopæl eller det sted, hvor borgeren i øvrigt opholder sig.

§ 3. UDDANNELSESFORHOLD

Ansættelse sker i henhold til kommunernes bevilling til borgeren. Såfremt bevillingen ikke stiller krav om uddannelse, sker ansættelsen som ikke-uddannet kontaktperson.

STK. 2.

Hvis borgerens bevilling betinger, at kontaktpersonen har en specifik uddannelse, skal CFD aftale konkret lønindplacering med FOA, med udgangspunkt i lønniveau for tilsvarende faggrupper i CFD's overenskomster eller kommunale overenskomster.

§ 4. LØN OG LØNUDBETALING

Lønningerne fastsættes i henhold til den til enhver tid gældende kommunale løntrinstabel, samt satser aftalt i "Landsoverenskomst for handicaphjælp i borgers eget hjem (minus BPA)" og satserne reguleres i overensstemmelse hermed.

STK. 2. (1. april 2023, protokollat 3. Se forord)

Timelønnen (grundlønnen) fastsættes jf. stk. 1 således: Ikke-uddannede kontaktpersoner:

Løntrin 12 + følgende tillæg pr. time:

Pr. 1. april 2023 hverdage 9,03 kr. (mandag – fredag 08.00 - 24.00).

Pr. 1. april 2023:

Lørdage: 19,86 kr. (08.00 - 24.00) som indeholder den til enhver tid gældende pensionsprocent for weekendarbejde aftalt i minus BPA-overenskomsten § 6 stk. 2. udgør tillægget 2% som er tillagt den oprindelige sats på 19,48 kr.

Pr. 1. april 2023:

Søn- og helligdage: 30,52 kr. (08.00 - 24.00) som indeholder den til enhver tid gældende pensionsprocent for weekendarbejde aftalt i minus BPA-overenskomsten § 6 stk. 2. udgør tillægget 2% som er tillagt den oprindelige sats på 29,93 kr.

Timetillæg reguleres i henhold til. "Landsoverenskomst for handicaphjælp i borgers eget hjem (minus BPA)".

Der ydes ikke erfaringsløn eller yderligere arbejdstidsbestemte tillæg.

STK. 3.

Grundlønnen fastsættes efter de kommunalt anvendte stedtillægssatser/områdetillæg, på baggrund af den kommune borgeren, der serviceres, er bosiddende i.

STK. 5.

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Lønnen kan udbetales forskudt, f.eks. fra den 15. til den 14. efter CFD's valg.

§ 5. PENSION

CFD opretter pensionsordning i Pensam for kontaktpersoner der er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning.

STK. 2.

Pensionsbidraget udgør 13,00 % af grundlønnen.

CFD indbetaler hele pensionsbidraget til Pensam samtidig med lønudbetalingen.

1/3 af pensionsbidraget er feriepengeberettiget.

STK. 3.

Pensionsordningen omfatter følgende kontaktpersoner:

Kontaktpersoner, der er fyldt 21 år og har 7 måneders anciennitet som kontaktperson med mindst 3 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Kontaktpersoner som ved ansættelsen dokumenterer, at de fra tidligere ansættelsesforhold som kontaktperson har opfyldt anciennitetskravet på 7 måneder, får pensionsbidrag fra ansættelsens start.

Dokumentation kan bestå i forevisning af gældende pensionsoversigt eller pensionspolice.

Pensionsordningen omfatter ikke kontaktpersoner, der arbejder mindre end 3 timer om ugen i gennemsnit for CFD.

Ved ansættelse på mindre end 8 timer ugentligt, hvor medarbejderen indbetaler til andet pensionsselskab end Pensam, kan medarbejderen ved ansættelsen vælge, at få pensionsbidraget udbetalt sammen med lønudbetalingen.

§ 6 SENIORDAGE (se bilag 4)

Kontaktpersoner er omfattet af seniordage og har ret til fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år

§ 7. ARBEJ DSTID

Den gennemsnitlige arbejdstid er i henhold til borgerens bevilgede timetal dog højst 37 timer om ugen for fuldtidsbeskæftigede.

STK. 2.

Arbejdstiden fordeles på ugens enkelte dage efter aftale med den enkelte borger og under hensyntagen til borgerens bevilgede timetal.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at arbejdstidens placering er omfattet af CFD's ledelsesret.

Udgangspunktet er dog, at medarbejderen selv tilrettelægger sin arbejdstid i samspil med borgeren.

STK. 3.

CFD kan varsle ændringer i den planlagte arbejdstid med et varsel på 24 timer ved sygdom og andre uforudsete begivenheder.

STK. 4.

Det ovenfor anførte om arbejdets tilrettelæggelse og afvikling af arbejdet finder tilsvarende anvendelse under deltagelse i borgerens ferie eller andre ophold i Danmark.

§ 8. LEDSAGELSE VED FERIE, KONFERENCER M.V.

Såfremt en kontaktperson ledsager i forbindelse med, konferencer m.v. af indtil 24 timers varighed, medregnes rejsetiden fuldt ud i arbejdstiden.

STK. 2.

Såfremt en kontaktperson medvirker ved ledsagelsen i forbindelse med deltagelse i ferie, konferencer m.v. over 24 timers varighed, aftales honoreringen mellem CFD og kontaktpersonen.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, gælder stk. 3 – stk. 6.

STK. 3.

Kontaktpersonen oppebærer sædvanlig løn under opholdet, når der udføres arbejde.

STK. 4.

Der ydes et vederlag for deltagelse i opholdet. Vederlaget udgør pr. dag:

Hverdage	kr. 211,19 i 31.3.2000-niveau
Søn- og helligdage	kr. 421,86 i 31.3.2000-niveau

Der ydes fornødne rejseudgifter, fri kost og frit ophold.

STK. 5.

Opholdet medtages ikke ved tjenestetidsopgørelsen eller ved beregningen af højeste tjenestetid.

STK. 6. (1. april 2023 protokollat 11. Se forord)

Pr 1. april 2023 er det frivilligt for den enkelte kontaktperson at deltage i ophold udover 24 timers varighed.

§ 9. FERIE

Kontaktpersoner har ret til ferie i henhold til ferielovens regler.

STK. 2.

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke afholdes i færre timer end det planlagte antal

arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på lange eller korte arbejdsdage.

§ 10. FERIEFRIDAGE

Kontaktpersoner har ret til 5 feriefridage i perioden fra 1. maj til 30 april. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie i henhold til ferieloven.

Der optjenes årligt 5 feriefridage forholdsmæssigt i henhold til beskæftigelsesdecimalen.

Kontaktpersoner kan kun holde 5 feriefridage fra 1. maj til 30 april, uanset eventuelt jobskifte i løbet af perioden.

STK. 2

Feriefridage omregnes til og afvikles som indtil 8 fraværstimer pr. feriefridag indenfor perioden fra 1. maj til 30. april.

Såfremt feriefridagene ikke afholdes indenfor perioden fra 1. maj til 30. april, skal restbetalingen udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferie i den førstkommende feriefridagsperiode (1. maj til 30. april).

§ 11. SYGDOM

Der udbetales sygedagpenge for den aftalte arbejdstid under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade, i henhold til den til enhver tid gældende sygedagpengelov.

Såfremt en kontaktperson må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der timeløn for de resterende arbejdstimer, dog maksimalt for 8 timer.

STK. 2.

Til kontaktpersoner med mindst 8 ugers ansættelse som kontaktperson og mindst 74 timers arbejde i denne periode ydes der fuld løn i den aftalte arbejdstid under sygdom og tilskadekomst.

Ved fuld løn forstås grund- og erfaringsløn samt fast påregnelige tillæg.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes kontaktpersonens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

Sygeløn beregnes på grundlag af det ugentlige timetal under sygefraværet og den samlede timeløn, som kontaktpersonen ville være berettiget til under fraværet. Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

STK. 3.

Til kontaktpersoner indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at kontaktpersonen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Det gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Ved fuld løn forstås grund- og erfaringslønnen samt fast påregnelige tillæg.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 10 arbejdsdage pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Kontaktpersonen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 12. BARSEL (se bilag 4) (1. marts 2023 protokollat 1. Se forord)

Graviditetsorlov, barselorlov og fædreorlov: CFD betaler til kontaktpersoner der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i CFD, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (barselorlov). En kontaktperson, der føder på et senere tidspunkt end forventet af lægen/jordmoderen, har således alene ret til løn under graviditetsorlov i op til 4 uger.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 10 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville oppebære i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

1. marts 2023

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

STK. 2.

Der ydes fuld løn under **forældreorlov** i indtil 18 uger. Betaling svarer til den løn, den pågældende ville oppebære i perioden.

Af disse 18 uger har moren ret til at holde 8 uger, og den anden forælder ret til at holde 7 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Betaling og fravær for de resterende tre uger kan deles mellem forældrene.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen er mindre, nedsættes betalingen til

kontaktpersonen tilsvarende.

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødsel.

Medmindre andet aftales skal forældreorloven fra lønmodtagerside varsles med 3 uger forud for orlovens påbegyndelse. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselsloven § 15.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

<i>Orlovsperioder:</i>	<i>Lønforpligtelse:</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidligere Barselsorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til far/medmor (tidligere Fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidligere Forældreorlov)	18 uger med fuld løn. Af disse 18 uger har moderen ret til at holde 8 uger, og far/medmor har ret til at holde 7 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

Stk. 3

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:

Under samme betingelser som i stk. 1, betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 22 uger (tidligere forældreorlov).

Af disse 22 uger har moderen ret til at holde 8 uger, og far/medmor har ret til 9 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 5 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

De 22 uger skal holdes inden 52 uger efter fødslen/modtagelsen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Med mindre andet aftales, skal kontaktpersonen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når kontaktpersonen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselloven § 15.

<i>Orlovsperioder:</i>	<i>Lønforpligtelse:</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til far/medmor (tidl. Fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. Forældreorlov)	22 uger med fuld løn. Af disse 22 uger har moderen ret til at holde 8 uger, og far/medmor har ret til at holde 9 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

§ 13. BØRNS SYGDOM OG BØRNEOMSORGSDAGE (se bilag 4)

Til kontaktpersoner indrømmes der frihed med fuld løn i den aftalte arbejdstid, når det er nødvendigt til pasning af sygt, hjemmeværende barn under 14 år på barnets første og anden sygedag, dog maksimalt 8 timer pr. dag.

STK. 2.

kontaktpersoner med mindst 9 måneders anciennitet har ret til to børne- omsorgsdage pr. ferie år uanset hvor mange børn kontaktpersonen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem CFD, borgeren og kontaktpersonen under hensyntagen til borgerens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

STK. 3

Kontaktpersoner med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til at holde barns første sygedag og har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Kontaktpersoner, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

STK. 4.

Kontaktpersoner har ret til fravær i fem arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til et familiemedlem (egne børn, forældre, ægtefælle eller partner), eller en person der bor i samme husstand, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand.

Omsorgsorloven er uden ret til løn/ betaling.

§ 14. OPSIGELSE

<i>Anciennitet</i>	<i>Fra CFD</i>	<i>Fra kontaktpersonen</i>
0 til 14 dage	Dag til dag	Dag til dag
14 dage til 3 måneder	7 dage	7 dage
3 til 6 måneder	14 dage	7 dage
6 til 12 måneder	18 dage	9 dage
Mere end 12 måneder	60 dage	21 dage
Mere end 36 måneder	72 dage	28 dage

STK. 2.

Opsigelsesvarslerne kan fraviges på følgende måde, når opsigelsen skyldes borgerens dødsfald eller bortfald/væsentlig ændring af borgerens bevilling:

Ved dødsfald:	14 dage
Ved bortfald/væsentlig ændring af borgerens bevilling:	30 dage

STK. 3.

I en opsigelsesperiode er kontaktpersonen forpligtet til at lade sig omplacere til andet passende arbejde hos andre borgere.

STK. 4.

Hjemsendelse kan forekomme i forbindelse med borgerens eventuelle hospitalsindlæggelse, når kontaktpersonen ikke kan omplaceres. CFD attesterer hjemsendelsen og dennes årsag overfor de pågældende kontaktpersoner til brug for jobcenter og A-kasse.

STK. 5.

Opsiges en kontaktperson med mindst 6 måneders anciennitet, bevarer kontaktpersonen sin opnåede anciennitet ved genansættelse inden for en periode på 6 måneder.

STK. 6.

Kontaktpersoner som afskediges på grund af omstrukturering, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på CFD beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til CFD's drift.

§ 15. TR SYSTEM

Kontaktpersoner er repræsenteret via CFD's TR system jævnfør Aftale om Tillidsrepræsentanter i CFD, som er en fællesaftale med SL, FOA, HK og DS.

§ 16. RETLIG BEHANDLING

Normen for behandling af faglig strid er gældende. Spørgsmål om overtrædelse og fortolkning af nærværende overenskomst optages til forhandling mellem parterne snarest muligt.

§ 17. HOVEDAFTALE

Hovedaftalen mellem CFD og FOA finder anvendelse.

STK. 2.

Det fastslås mellem FOA og CFD fra hvilket tidspunkt overenskomsten er gældende.

§ 18. LOKALAFtaler

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – indgås aftaler, som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den nuværende overenskomsttekst ikke tager højde for. Sådanne lokalaftaler, skal indgås skriftligt mellem arbejdsgiver og kontaktpersonens tillidsrepræsentant eller - såfremt en sådan ikke er valgt - med FOA's lokale afdeling(er).

§ 19. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Overenskomsten er gældende fra den 1. januar 2023

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel dog tidligst til den 1. marts 2024.

Søborg, 31. maj 2023

Lars Vodsgaard

FOA

Kurt Faber-Carlsen

CFD

Bilag 1– AFLØSERE

Tilkaldevikarer kan uanset timetal ansættes til afløsning uden at være i fast beskæftigelse hos én borger. Ansættelse som afløser sker fra gang til gang uden gensidigt opsigelsesvarsel.

Bilag 2 – AFTALE OM PENSIONSOPLYSNINGER

Parterne er enige om, at CFD giver samtykke til, at tillidsrepræsentanten eller FOA kan rekvirere oplysninger fra PenSam om det samlede indbetalte pensionsbeløb samt antallet af kontaktpersoner, der indbetales for i en given lønperiode.

Bilag 3 – ANSÆTTELSE UNDER 8 TIMER UGENLIGT

For ansættelse hvor kontaktpersonens samlede timetal er under gennemsnitligt 8 timer om ugen er §6 Seniordage, §14 Barsel og §15 Børns sygdom og børneomsorgsdage ikke gældende.

Bilag 4 – "Landsoverenskomst for handicaphjælp i borgers eget hjem (minus BPA)"

Ved ændringer i "Landsoverenskomst for handicaphjælp i borgers eget hjem (minus BPA)" som har afledt effekt på overenskomst for kontaktpersoner ved CFD" giver FOA CFD meddelelse herom.

