

Vejledning om Socialt kapital i staten

- en beskrivelse af lokale aftaler om job på særlige vilkår samt nogle social- og beskæftigelsespolitiske ordninger

Juni 2004

Vejledning om Socialt kapital i staten

Vejledning om Socialt kapital i staten

Publikationen kan bestilles hos:

Schultz Information

Herstedvang 12

2620 Albertslund

Telefon 43 63 23 00

Fax 43 63 19 69

E-mail: Schultz@schultz.dk

Hjemmeside: www.schultz.dk

Henvendelse om publikationen kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen, Arbejdsmarkedspolitisk kontor

Frederiksholms Kanal 6

1220 København K

Telefon 33 92 40 49

Omslag: Nordsjællands Trykcenter

Tryk: Nordsjællands Trykcenter

Oplag: 6.000

ISBN:87-7956-147-0

Elektronisk publikation:

Produktion: Nordsjællands Trykcenter

ISBN: 87-7956-148-9

Publikation kan hentes på Personalestyrelsens hjemmeside: www.perst.dk og på Centralorganisationernes Fællesudvalgs hjemmeside: www.cfu-net.dk.

Indholdsfortegnelse

Forord.....	5
Kapitel 1. Indledning.....	7
1.1. Det sociale kapitel i staten.....	7
1.2. Social ansvarlighed i praksis.....	8
1.3. Det rummelige arbejdsmarked i staten – et kort overblik over udviklingen.....	10
1.4. Samarbejdsudvalget og Socialt kapitel i staten – en dialogpjece til SU.....	12
Kapitel 2. Personer med nedsat arbejdsevne	13
2.1. Aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår.....	15
2.2. Delvist uarbejdsdygtige personer omfattet af dagpengeloven	22
2.3. Virksomhedspraktik	26
2.4. Ansættelse med løntilskud af personer med nedsat arbejdsevne ..	31
2.5. Fleksjob.....	36
2.6. Særlige regler for tjenestemænd med helbredsmæssige problemer	46
Kapitel 3. Personer med ledighed.....	51
3.1. Virksomhedspraktik for ledige	51
3.2. Ansættelse med løntilskud for ledige.....	56
Bilag A. Cirkulære om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)	63
Bilag B. Skabelonforslag til aftale om job på særlige vilkår - Overenskomstansatte.....	71
Bilag C. Skabelonforslag til aftale om job på særlige vilkår - Tjenestemandsansatte	75
Bilag D. Uddrag af vejledning til samarbejdsaftalen	79
Bilag E. Cirkulære om fleksjob i staten.....	81
Bilag F. Bekendtgørelse om fleksjobordning for ikke-statslige tilskudsmodtagere.....	83

Vejledning om Socialt kapitel i staten

Bilag G 1 - 4	87
Bilag G.1. Fleksjobordningen i en statsinstitution.....	87
Bilag G.2. Fleksjob – refusionsanmodning.....	88
Bilag G.3. Fleksjobordningen i selvejende institutioner mv.....	89
Bilag G.4. Fleksjobopgørelse – selvejende institutioner	91
Bilag H. Pensionsrettigheder for tjenestemænd mv.	93
Bilag I. Aftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob under CFU's forhandlingsområde	95

Forord

Udviklingen på de statslige arbejdspladser viser, at der ansættes flere og flere personer inden for det rummelige arbejdsmarked i staten. Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) anser det for centralt, at denne udvikling fortsætter, og at arbejdspladserne udviser social ansvarlighed.

Personalestyrelsen og CFU er enige om, at de statslige arbejdspladser skal gå forrest, når det handler om at udvise socialt ansvar. De skal derfor blive endnu bedre til bl.a. at forebygge nedslidning og sygefravær blandt de ansatte. Men de skal også arbejde målrettet med at fastholde langtidssyge og medarbejdere, der ikke længere kan varetage opgaver på ordinære vilkår. Endelig kan de medvirke til, at flere personer med nedsat arbejdsevne eller længerevarende ledighed bag sig opnår en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Med denne vejledning om socialt kapital har Personalestyrelsen og CFU i fællesskab udarbejdet et værktøj, der skal muliggøre og styrke indsatsen for at skabe rummelige arbejdspladser.

En forudsætning for at opnå resultater er, at der er opmærksomhed på indsatsen. Ansættelse og fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne handler i høj grad om holdninger på den enkelte arbejdsplads. Både ledelse, medarbejdere og tillidsrepræsentanter bør påtage sig et ansvar og yde en målrettet indsats for at ansætte og fastholde medarbejdere med nedsat arbejdsevne på de statslige arbejdspladser i de kommende år.

Kapitel 1. Indledning

De statslige arbejdspladser har en forpligtelse til at udvise social ansvarlighed. Det er centralt, at de **forebygger** sygdom og nedslidning, **fastholder** medarbejdere med nedsat arbejdsevne samt **integrerer** mennesker, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

For at støtte de statslige arbejdspladser i deres indsats for at arbejde aktivt med rummelighed i praksis har Personalestyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) udarbejdet *Vejledning om Socialt kapitel i staten*. Vejledningen er et redskab, der:

- x giver et overblik over de beskæftigelsespolitiske muligheder, der kan anvendes i forskellige sammenhænge
- x beskriver regler og procedurer i forbindelse med ansættelse af personer inden for de forskellige ordninger
- x beskriver, hvordan parternes aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår anvendes i praksis

Vejledningen retter sig mod ansatte, der arbejder med personale og personaleadministration, men kan også anvendes af ledelse, tillidsrepræsentanter samt øvrige interesserede.

Vejledningen skal ses i sammenhæng med pjecen *Samarbejdsudvalget og Socialt kapitel i staten*. Pjecen henvender sig til samarbejdsudvalget (SU) og er inspirationsmateriale, som kan danne grundlag for nogle kvalificerede drøftelser af, hvordan man kan arbejde målrettet med at skabe rummelighed på arbejdspladsen.

1.1. Det sociale kapitel i staten

Med denne vejledning ønsker Personalestyrelsen og CFU at sætte fokus på tre indsatsområder i arbejdet med rummelighed på de statslige institutioner i de kommende år. Indsatsområderne kan sammen og hver for sig

være med til at fastholde den positive udvikling, der er konstateret i løbet af de seneste år. De tre indsatsområder er:

- x Rummelighed i praksis
- x Socialt ansvar som en integreret del af personale- og ledelsespolitikken
- x Bedre og mere fleksibel anvendelse af mulighederne i de eksisterende ordninger

I pjecen *Samarbejdsudvalget og Socialt kapitel i staten*, der henvender sig til samarbejdsudvalgene på de statslige arbejdspladser, beskrives de tre indsatsområder yderligere.

1.2. Social ansvarlighed i praksis

Hvordan udviser en statslig arbejdsplads rummelighed i praksis? Der findes ingen standardopskrift på, hvordan man bedst muligt kan arbejde med rummelighed og social ansvarlighed. Det drejer sig for den enkelte institution om at tilpasse indsatsen til arbejdspladsens aktuelle situation.

Imidlertid er det i alle sammenhænge en forudsætning, at institutionen er bevidst om sit sociale ansvar, så emnet og mulighederne drøftes i samarbejdsudvalget, og at ledere og medarbejdere har forståelse for den indsats, der ydes.

For at understøtte disse drøftelser udgives denne vejledning sammen med pjecen *Samarbejdsudvalget og Socialt kapitel i staten*, der kan hjælpe samarbejdsudvalgene på vej, når de drøfter, hvordan institutionen kan arbejde med social ansvarlighed.

Men det er mindst lige så nødvendigt, at drøftelserne ikke stopper her, så det ikke blot bliver et emne, der drøftes bag lukkede døre på SU-møder, og som ikke møder tilstrækkelig kendskab og forståelse på resten af arbejdspladsen. Både ledelsen og tillidsrepræsentanterne har et ansvar for at være budbringere og katalysatorer, der kan bibringe de øvrige ansatte forståelse for, hvorfor arbejdspladsen har de holdninger, visioner og indsatsområder, den har i relation til social ansvarlighed. Derved stiger

sandsynligheden for, at de enkelte initiativer og ansættelser på særlige vilkår bliver en succes.

1.2.1. Hvordan er processen i etablering af job på særlige vilkår?

Institutionens samlede indsats handler ikke blot om at ansætte personer med nedsat arbejdsevne eller ledige på institutionen. Men det er en kendsgerning, at de statslige arbejdspladser, ved hjælp af forskellige beskæftigelsespolitiske redskaber og muligheden for at indgå lokale aftaler om job på særlige vilkår, har gode muligheder for derigennem at hjælpe en lang række af de personer, der hører ind under målgruppen for det rummelige arbejdsmarked.

Starten på et ansættelsesforløb under det sociale kapitel kan variere meget. I nogle tilfælde er det institutionen, der har et ønske om at fastholde en af sine medarbejdere, der af en eller anden grund har oplevet et tab i arbejdsevnen. I andre situationer bliver institutionen kontaktet af den kommunale sagsbehandler, AF, revalideringscentre m.fl., der ønsker, at institutionen opretter en stilling på særlige vilkår til en eller flere personer med nedsat arbejdsevne eller til ledige. En tredje vej til en konkret ansættelsessituation kan være en allerede ansat eller en udefrakommende person, der tager kontakt til institutionen og udtrykker interesse for en bestemt type ansættelse.

Vejledningens opbygning

For at gøre det lettest muligt at anvende de forskellige muligheder er vejledningen bygget således op:

Vejledningens kapitel 2 beskriver, hvilke muligheder en arbejdsgiver har, når det handler om at integrere eller fastholde personer med nedsat arbejdsevne. For hver af de forskellige muligheder beskrives procedurerne for, hvordan institutionen i praksis kan anvende den pågældende ordning, og hvordan samspillet er mellem institutionen, den pågældende person og kommunen/AF. Kapitel 2 afsluttes med en opsamling af de særlige regler, der gælder for tjenestemænd i staten.

I vejledningens kapitel 3 fokuseres på de muligheder, der retter sig mod ledige. Kapitlet beskriver, hvordan fremgangsmåden er for den statslige arbejdsplads, hvis den ønsker at anvende enten virksomhedspraktik eller

ansættelse med løntilskud. Samtidig beskrives også de betingelser, der gælder for personer ansat efter de forskellige regler.

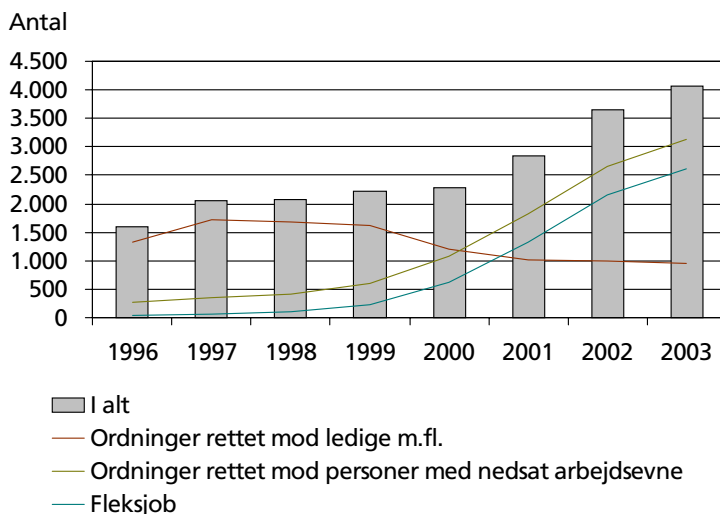
Bagest i vejledningen findes en række relevante bilag samt et oversigts-skema, der viser de forskellige muligheder for at ansætte personer inden for det sociale kapitel i staten.

1.3. Det rummelige arbejdsmarked i staten – et kort overblik over udviklingen

Antallet af ansatte inden for det rummelige arbejdsmarked i staten har været inde i en positiv udvikling i de seneste år. Ansættelserne er i perioden fra 1996 til 2003 steget med 60,5 pct. fra knap 1.600 ansættelser i 1996 til over 4.000 i 2003¹.

Der er sket en betydelig forskydning fra ansættelse af personer med ledighed som problem til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne jf. nedenstående.

Figur 1.1. Det sociale ansvar i staten – udviklingen i forskellige ordninger 1996 – 2003



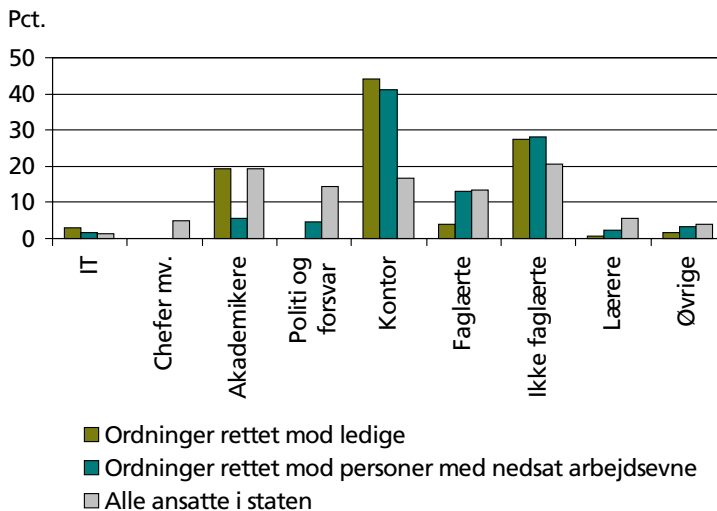
¹ Kilde: Personalestyrelsens opgørelser på baggrund af udtræk fra ISOLA.

Størstedelen af de ansatte (i alt 2.711 personer) inden for socialt kapital er personer ansat i fleksjob, hvor kommunen yder et tilskud på op til 2/3 af lønnen, mens den statslige refusionsordning dækker 50 pct. af den resterende udgift til løn.

Ansættelsesområder

Fordelingen inden for de forskellige statslige personalegrupper illustreres i figur 1.2.

Figur 1.2. Personalegrupper i staten og inden for det rummelige arbejdsmarked i pct., 4. kvartal 2003



Personer inden for det rummelige arbejdsmarked i staten er fortrinsvis at finde i gruppen af kontorfunktionærer og ikke faglærte. De to personalegrupper udgør 70 pct. af personalegrupperne inden for det rummelige arbejdsmarked. Der er tale om en vis overrepræsentation i forhold til resten af det statslige arbejdsmarked.

Derimod er andelen af akademikere, lærere og chefer ansat inden for det rummelige arbejdsmarked lavere end den samlede andel af disse personalegrupper.

I Personalestyrelsens publikation *Så rummelig er staten* præsenteres flere tal om det rummelige arbejdsmarked i staten.

1.4. Samarbejdsudvalget og Socialt kapital i staten – en dialogpjece til SU

Som noget nyt suppleres *Vejledningen om Socialt kapital i staten* af dialog-pjecen *Samarbejdsudvalget og Socialt kapital i staten*, der henvender sig til ledelses- og tillidsrepræsentanter i samarbejdsudvalget.

Pjecens formål er at kvalificere de drøftelser, samarbejdsudvalget ifølge SU-aftalens pkt. 10 løbende gennemfører om institutionens indsats omkring rummelighed og social ansvarlighed. Pjecen indeholder derfor idéer og inspiration til, hvordan samarbejdsudvalget kan drøfte, hvordan institutionen bedst muligt udviser rummelighed i praksis.

Kapitel 2. Personer med nedsat arbejdsevne

Indsatsen for personer med nedsat arbejdsevne er siden 1. juli 2003 beskrevet samlet i *Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats* og i *Aftalen om lokale aftaler om job på særlige vilkår*, jf. bilag A. I dette kapitel beskrives muligheder, der retter sig mod forskellige målgrupper afhængig af arbejdsevne-nedsættelsens omfang og karakter.

I de fleste situationer er det som udgangspunkt AF eller kommunen, der har ansvaret for at afgøre, hvilken målgruppe den pågældende person tilhører, og dermed hvilke muligheder det kan være relevant at tilbyde den pågældende.

Det er kommunen, der foretager en *arbejdsevnevurdering* ved sammen med personen at udarbejde en ressourceprofil. Ansættelse efter aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår, der beskrives i afsnit 2.1, kan dog ske direkte mellem personen og institutionen.

Boks 2.1 beskriver, hvilke elementer der ligger til grund for en arbejdsevnevurdering.

Boks 2.1. Arbejdsevneметoden

Det er kommunen eller AF, der foretager en vurdering af, om en ledig står fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet. Vurderes det, at personens arbejdsevne er nedsat, gennemføres en arbejdsevnevurdering. Med fokus på personens arbejdsevne er det vedkommendes evner og ressourcer i forhold til at kunne honorere arbejdsmarkedets krav, der fokuseres på.

Det er den kommunale sagsbehandler, der har myndighedsansvaret for vurderingen af borgerens arbejdsevne, og dette sker ved hjælp af ressourceprofilen, der består af 12 elementer, der kan belyse personens ressourcer i forhold til arbejdsmarkedet. De 12 elementer er:

- x Uddannelse
- x Arbejdsmarkedserfaring
- x Interesser
- x Sociale kompetencer

- x Omstillingsevne
- x Indlæringsevne
- x Arbejdsrelevante ønsker
- x Præstationsforventninger
- x Arbejdsidentitet
- x Bolig og økonomi
- x Sociale netværk
- x Helbred

Sagsbehandleren skal inddrage personen i udarbejdelsen af ressourceprofilen. Sigtet er, at personen føler ansvar for egen udviklingsproces. Det er endvidere sagsbehandlerens opgave at inddrage andre relevante aktører i udarbejdelsen af ressourceprofilen, da det anses som en væsentlig forudsætning for at kunne matche borgerens ressourcer med arbejdsmarkedets kvalifikationskrav. Af andre relevante aktører kan nævnes: virksomheder, faglige organisationer, a-kasser, AF, job- og virksomhedskonsulenter, læger, medarbejdere ved behandlings-, bo- og støttetilbud.

I det følgende beskrives de forskellige mulige ansættelsesformer efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår, og hvordan de kan anvendes på en statslig arbejdsplads.

2.1. Aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår

Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) har indgået *Aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår*. Aftalen giver mulighed for at etablere job på særlige vilkår for personer med nedsat arbejdsevne uden at involvere offentlige myndigheder. Formålet er at lette adgangen til at skabe rummelige og fleksible arbejdspladser.

Aftalen er et alternativ til de lovbaserede beskæftigelsespolitiske ordninger og kan også supplere disse ordninger; f.eks. i forbindelse med oprettelse af et fleksjob. Det er en forudsætning for at indgå en aftale, at begge parter ønsker at indgå en aftale efter den beskrevne procedure, jf. afsnit 2.1.2.

En lokal aftale om job på særlige vilkår giver mulighed for at fravige overenskomsten og åbner altså op for, at man kan aftale løn- og ansættelsesvilkår, der afviger fra de normale.

Almindeligvis indgås aftaler om job på særlige vilkår i situationer, hvor den statslige institution ønsker at tage særlige individuelle hensyn til en allerede ansat, men kan også anvendes for udefrakommende personer.

Arbejdsgiveren bærer hele lønudgiften, da der ikke ydes offentligt tilskud eller refusion af lønudgiften.

2.1.1. Målgruppen

Målgruppen for indgåelse af lokale aftaler er:

1. Allerede ansatte medarbejdere, såvel overenskomstansatte som tjenestemandansatte, med nedsat arbejdsevne.
2. Udefrakommende personer, der har dokumenteret nedsat arbejdsevne.

Lokale aftaler om job på særlige vilkår kan således indgås for allerede ansatte og udefrakommende personer, hvis arbejdsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, og som selv ønsker beskæftigelse på særlige vilkår.

For udefrakommende er det en betingelse, at nedsættelsen af arbejds-
evnen er dokumenteret med en lægeerklæring eller tilsvarende dokumen-
tation. Dette krav gælder dog ikke førtidspensionister eller personer, der
overgår fra anden ansættelse på særlige vilkår, hvis der i forvejen er taget
stilling til arbejdssevnenedsættelsen ved ansættelsen i det hidtidige job.

Det er ikke et krav, at arbejdssevnenedsættelsen er varig.

2.1.2. Fremgangsmåde ved ansættelse af personer på særlige vilkår

I det følgende skitseres et eksempel på, hvordan en institution og en
medarbejder kan indgå en lokal aftale om job på særlige vilkår:

1. En overenskomstansat eller en tjenestemandsansat ønsker at overgå
til ansættelse på særlige vilkår. Overenskomstansatte ansættes i henhold
til den pågældende overenskomst (jf. dog pkt. 3 og afsnit 2.1.3) Ved
ansættelse af tjenestemænd på særlige vilkår overgår tjenestemanden
til anden stilling, jf. tjenestemandspensionsloven § 5, stk. 2. Der kan
enten være tale om en nyoprettet eller en eksisterende stilling, som
med hensyn til ansættelsesvilkår er tilpasset den enkelte
tjenestemand.

For udefrakommende vurderer arbejdspladsen, om der er mulighed
for at ansætte en person i job på særlige vilkår.

2. Hvis institutionen ønsker at ansætte en udefrakommende på særlige
vilkår, kan der rettes henvendelse til kommunen med henblik på, at
den kan anvise en egnet person. Institutionen kan også benytte sig af
normale procedurer for ansættelse, dvs. gennem stillingsopslag.
3. Ledelsen og den ansattes tillidsrepræsentant indgår en aftale om
særlige løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderen, der er tilpasset
institutionens ønsker og medarbejderens situation og behov.
4. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, eller hvor organisationen ikke
har delegeret forhandlingskompetencen, retter ledelsen henvendelse
til den lokale afdeling af medarbejderens forbund. Aftalen sendes til
den forhandlingsberettigede organisation til orientering.

Institutionen giver den ansatte skriftlig meddelelse om de ændrede vilkår.

Det er en forudsætning for indgåelse af lokale aftaler, at der på institutionen fastlægges principper for, hvilket arbejdsindhold og arbejdsomfang der kan varetages af personer på særligt aftalte vilkår. Det skal ske i samarbejdsudvalget.

Samarbejdsudvalget har derudover til opgave at fastlægge generelle retningslinjer for udformningen af job på særlige vilkår efter aftalen, hvis det besluttes at etablere sådanne på baggrund af samarbejdsudvalgets løbende drøftelser.

De enkelte lokale aftaler skal ikke forelægges samarbejdsudvalget.

Da *tjenestemand* overgår til anden stilling, skal dette meddeles tjenestemanden i form af et nyt ansættelsesbrev. Ansættelsesbrevet indeholder tillige tjenstemandens dokumentation for, at pensionen vil blive beregnet efter den hidtidige højere løn. Pensionsalderen beregnes efter gældende regler.

Forud for en tjenstemands overgang til en lokal aftale om job på særlige vilkår bør det tillige undersøges, hvorvidt de eksisterende muligheder på tjenstemandsområdet, herunder § 55-tillæg eller nedsat arbejdstid i en periode mv., kan være en løsning. Bilag C indeholder et skabelonforslag til en aftale for tjenstemænd.

Hvis forudsætningerne for ansættelse i jobbet ikke længere er til stede, dvs. at den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal den ansattes muligheder for ansættelse på ordinære vilkår drøftes, hvis en af de lokale aftaleparter ønsker det.

De lokale aftaler skal hverken godkendes af kommunen eller AF, fordi der er tale om en aftalebaseret ordning, der ikke indebærer refusion eller tilskud.

En lokal aftale kan opsiges til bortfald med seks måneders varsel, medmindre andet er bestemt i aftalen. Virkningen af, at aftalen bortfalder, er at de almindelige, centralt aftalte vilkår herefter gælder, jf. dog nedenfor.

Hvis den lokale aftale bortfalder, fortsætter de enkelte ansættelsesforhold imidlertid uændret som en personlig ordning, indtil vedkommende opsiges, selv siger op, eller der indgås ny aftale.

Jobindholdet fastsættes efter aftale mellem den enkelte og institutionen. Eksempelvis er der mulighed for, at den allerede ansatte kan fortsætte med sit hidtidige arbejdsområde med nedsat intensitet eller nedsat tid. Der er også mulighed for, at den enkelte kan omplaceres til andre arbejdsopgaver inden for ansættelsesområdet. En indgåelse af en lokal aftale giver altså i sig selv ikke anledning til at ændre jobindholdet.

For udefrakommende stilles der heller ikke særlige krav til jobindholdet ved indgåelse af en lokal aftale.

2.1.3. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for den statslige institution

Overenskomstansatte ansættes efter den relevante overenskomsts² bestemmelser suppleret med en lokal aftale indgået på institutionen mellem ledelse og tillidsrepræsentant. I bilag B findes et skabelonforslag til en lokal aftale for overenskomstansatte.

Tjenestemænd opretholder tjenestemandsansættelsen, ligeledes suppleret med en lokal aftale af nævnte art.

Udgiften for den enkelte institution vil være den løn, inklusiv eventuelt pensionsbidrag efter overenskomsten, der aftales i hvert enkelt tilfælde.

Institutioner, der indgår lokale aftaler om etablering af job på særlige vilkår, kan overskride den på finansloven opførte lønsumsudgift med de hertil knyttede lønudgifter, jf. § 7 i Finansministeriets cirkulære nr. 236 af 18/12/1998 om fleksjob mv. i staten.

Den enkelte institution forudsættes at afholde de udgifter, der vil være forbundet med ansættelse af tjenestemænd på særlige vilkår. Det gælder indbetaling af pensionsdækningsbidrag til finanslovens § 36 for den statslige udgift ved at tjenestemænd får pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn.

² Ved ”overenskomst” forstås organisationsaftaler, fællesoverenskomster og hovedaftaler.

Ansættelsesforholdet er i øvrigt omfattet af den almindelige ansættelsesretlige lovgivning mv., herunder f.eks. funktionærloven, forudsat at betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt. Der indbetales obligatoriske arbejdsgiverbidrag som ATP og arbejdsmarkedsbidrag mv.

2.1.4. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for den ansatte

Den lokale aftale er et supplement til overenskomsten og de for tjenestemænd centralt aftalte ansættelsesvilkår i henhold til tjenestemandslovens §§ 45 - 47.

Aftalen om lokale aftaler om job på særlige vilkår indeholder ikke begrænsninger med hensyn til hvilke centralt aftalte ansættelsesvilkår, der kan fraviges. Typisk vil der være tale om løn- og arbejdstidsvilkår, men øvrige vilkår, hvorved ansættelsen adskiller sig fra en ordinær ansættelse, kan også aftales. Der kan f.eks. aftales fravigelser vedrørende løn og lønanciennitet, arbejdstids- og opgavetilrettelæggelse eller arbejdspladsindretning.

I det omfang der ikke er aftalt fravigelser, gælder de almindelige bestemmelser i overenskomsten/lønaftalen. Med hensyn til ansættelsesforholdets varighed gælder de almindelige regler.

Det fremgår af ansættelsesbrevet og af lokalaftalen, hvilke ansættelsesvilkår der gælder for den pågældende. Øvrige ansættelsesvilkår fremgår af overenskomsten, anden aftale eller af tjenestemandslvgivningen.

Ansættelsesforholdet er varigt, medmindre det i ansættelsesbrevet er gjort tidsbegrænset.

Der er mulighed for støtte til arbejdsredskaber i henhold til *Lov om kompensation til handicappede i erhverv mv.*

For så vidt angår allerede ansatte, der er medlem af en a-kasse, kan medlemskab af a-kassen opretholdes under ansættelsen. Ret til dagpenge i tilfælde af, at ansættelsesforholdet ophører, afhænger som for andre ansatte af a-kassens rådighedsvurdering af det enkelte tilfælde. Det påvirker ikke i sig selv den pågældendes situation over for a-kassensystemet, at man har været ansat i henhold til en lokal aftale om job på særlige vilkår, idet der ikke er tale om støttet beskæftigelse. Det

påvirker således heller ikke mulighederne for tilkendelse af efterløn. Her er det et krav, at man skal være til rådighed for arbejdsmarkedet den dag, hvor efterløn tilkendes.

Hvis man som udefrakommende har en lønindkomst af en vis størrelse ved siden af en overførselsindkomst, kan der ske fradrag i overførselsindkomsten efter gældende regler. Den pågældende kan få oplysninger herom ved henvendelse til sin bopælskommune.

Særligt vedrørende tjenestemænd

For tjenestemænd gælder særskilt, at pension beregnes efter eventuel hidtidig højere løn fra den stilling, hvorfra tjenestemanden overgår til ansættelse på særlige vilkår, jf. bilag H. Pensionsalderen beregnes efter gældende regler.

For tjenestemænd er det aftalestof i henhold til tjenestemandslovens §§ 45 - 47, som kan fraviges. Vilkår, som er reguleret af tjenestemandsløven, kan ikke fraviges ved aftale.

2.1.5. Klageregler og tvister

Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af lokale aftaler, kan uoverensstemmelsen behandles fagretligt ved afholdelse af mægling-møde, jf. pågældende hovedaftale. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

For tjenestemænds vedkommende kan uoverensstemmelsen indbringes til forhandling mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, jf. hovedaftalen. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

Uoverensstemmelse vedrørende indgæede lokale aftalers indhold eller brud på indgæede lokale aftaler behandles i henhold til (fælles)overenskomstens bestemmelser herom. For tjenestemænd finder bestemmelserne i hovedaftalen for tjenestemænd af 1969 anvendelse.

Fakta om aftale om job på særlige vilkår

- x Lokale aftaler om job på særlige vilkår er aftaler, der indgås mellem institutionen, medarbejderen og tillidsrepræsentanten (eller den faglige organisation).
- x Gældende overenskomst kan fraviges ved aftale, hvad angår både løn-

og ansættelsesmæssige vilkår.

- x Arbejdsgiveren bærer hele lønudgiften.
- x Det skal fremgå af ansættelsesbrevet, hvilke ansættelsesmæssige vilkår der gælder for personen, herunder hvilke fravigelser, der er aftalt.

2.1.6. Henvisninger og yderligere information

- x Fmst. cirk. 14/6 1997 om job på særlige vilkår (Socialt kapitel) (Fmst. nr. 33/97) (Bilag A)
- x Fmst. cirkulære nr. 236 af 18/12 1998 om fleksjob mv. i staten
- x (Skabelonforslag til lokal aftale om job på særlige vilkår – overenskomstansatte (Bilag B)
- x Skabelonforslag til lokal aftale om job på særlige vilkår – tjenestemænd (Bilag C)
- x Personalestyrelsens cirkulæreskrivelse af 25/9 2000 om bevarelse af pensionsrettigheder for tjenestemænd mv., der ansættes i fleksjob eller job på særlige vilkår (Bilag H)
- x Fmst. cirk. 29/5 2002 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

Eksempel

En myndighed under Forsvarskommandoens ansvarsområde indgik en aftale om job på særlige vilkår med en assistent, der på grund af problemer med hjertet ikke var i stand til at varetage sit arbejde som hidtil.

Det blev aftalt, at den pågældende fik nedsat arbejdstiden til 22 timer om ugen, og at arbejdsgiveren anerkendte, at arbejdstempoet måtte forventes at være lavere, end man normalt forudsatte ved det pågældende tjenestested. Der blev samtidig aftalt en nedsættelse af lønnen, der tog hensyn til den reducerede arbejdstid og forventede mindre arbejdsindsats.

Arbejdsgiveren forpligtede sig til at anerkende skriftlige henstillinger og anvisninger fra den pågældende læge om i perioder at aflaste assistenten yderligere, hvis lægen skønnede det nødvendigt.

Arbejdet blev omfordelt med sigte på at fjerne det mest stressende arbejde fra assistenten.

Endvidere aftaltes, at arbejdet normalt skulle udføres fra et lokale, hvor rumtemperaturen kunne holdes tilpas lav og således virke mindst muligt belastende for assistenten.

2.2. Delvist uarbejdsdygtige personer omfattet af dagpengeloven

For ansatte, der er delvist uarbejdsdygtige, kan der anvendes to forskellige redskaber med henblik på, at medarbejderen kan forblive på institutionen:

Delvis raskmelding/delvis sygemelding

Personer, der efter en sygdomsperiode eller på grund af undersøgelser eller ambulat behandling er delvist uarbejdsdygtige, kan søge om at få udbetalt nedsatte sygedagpenge. Det kaldes delvis *raskmelding*.

Delvis *sygemelding* kan anvendes for personer, der i en periode har vanskeligt ved at klare deres fulde normale arbejdsmængde, men som kan varetage en del af arbejdet.

Både delvis raskmelding og delvis sygemelding betyder, at personen får udbetalt løn for de timer, hvor vedkommende arbejder, og dagpenge for de timer, personen er fraværende, hvis overenskomsten ikke giver ret til fuld løn under sygdom.

§ 28 aftaler

For personer, hvis sygdomsrisiko er væsentligt forøget på grund af en langvarig eller kronisk lidelse, er der mulighed for, at institutionen med kommunens godkendelse kan indgå en § 28 aftale med den ansatte. En sådan aftale betyder, at arbejdsgiveren får refunderet et beløb svarende til satsen for dagpenge, som lønmodtageren har ret til fra arbejdsgiveren i de første to uger af sygefraværet, jf. dagpengelovens § 28.

2.2.1. Målgruppen

Der kan udbetales nedsatte dagpenge og etableres § 28 aftaler for allerede ansatte, som er delvist uarbejdsdygtige på grund af sygdom.

Før der kan tilkendes nedsatte sygedagpenge ved delvis rask-/sygemelding, skal lægen skønne, at den enkelte kun kan bestride arbejdet delvist. Der stilles ikke krav om en forudgående fraværperiode med fuldt fravær. Det er imidlertid et krav for udbetaling af nedsatte dagpenge, at personen på grund af sygdommen har et fravær på minimum fire timer pr. uge.

2.2.2. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for ansættelsesmyndigheden

Ved sygdom hos timelønnet personale skal ansættelsesmyndigheden betale sygedagpenge til den ansatte for det antal timer, den pågældende er fraværende fra arbejdet. For personale ansat på funktionærvilkår eller funktionærlignende vilkår, skal institutionen betale fuld løn, selvom den ansatte kun er delvis arbejdsdygtig.

Ifølge dagpengelovens § 6, stk. 2, skal arbejdsgiveren anmelde sygdomstilfælde til den ansattes bopælskommune senest en uge efter 1. fraværsdag eller, hvis arbejdsgiveren har udbetalt dagpenge, senest en uge efter, at udbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt.

Institutionen skal betale sygedagpenge i de første to uger af sygefraværet (arbejdsgiverperioden). Herefter finansieres udgiften af kommunen.

§ 28 aftaler

I visse situationer kan der, hvis en medarbejder har langvarige eller kroniske lidelser, indgås en aftale efter dagpengelovens § 28. Det betyder, at institutionen kan få refunderet udgifterne til sygedagpenge fra første fraværsdag.

Hvis der er enighed mellem arbejdsgiver og den ansatte om at indgå en § 28 aftale, skal en af parterne henvende sig til kommunen, der vil indhente relevant lægelig dokumentation for at kunne tage stilling til aftalen. Aftalen er gældende for et år af gangen og kan fornys, hvis lidelsen har medført mindst ti fraværdsdage i det forløbne år. En § 28 aftale kan indgås:

- x Når den ansattes sygdomsrisiko er væsentlig forøget på grund af en langvarig eller kronisk lidelse, og fraværet skønnes at medføre mindst ti fraværdsdage på et år,
- x Når den ansatte skal indlægges eller behandles ambulantly på sygehus eller tilsvarende behandlingsinstitution, og indlæggelsen eller behandlingen var besluttet på ansættelsestidspunktet, eller
- x Når arbejdsgiveren under det bestående arbejdsforhold allerede har udbetalt dagpenge eller løn i to uger for samme lidelse inden for de

sidste 12 måneder før indlæggelsen sker eller behandlingen påbegyndes.

For tjenestemænd gælder, at delvis raskmelding/delvis sygemelding først kan anvendes, når mulighederne i forlængelse af sygdomscirkulæret for tjenestemænd i staten er afprøvet, jf. afsnit 2.6. Se også PAV kapitel 26.

Jobindholdet

Der er ikke formelle krav til jobindholdet. Det skal ikke nødvendigvis ændres med baggrund i delvis rask-/sygemelding og indgåelse af § 28 aftaler.

2.2.3. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for den ansatte

For timelønnede beregnes dagpengene på grundlag af den lønindtægt, som lønmodtageren ville have været berettiget til under sygefraværet efter betaling af arbejdsmarkedsbidrag. Dagpengeloven fastsætter dog et maksimumbeløb, som pr. 1. januar 2004 udgør 3.203 kr. divideret med den normale overenskomstmæssige arbejdstid i timer pr. uge (86,57 kr. i timen).

Personer ansat på funktionærvilkår eller funktionærlignende vilkår har ret til fuld løn ved delvis uarbejdsdygtighed.

2.2.4. Klageadgang og tvister

Det er kommunen, der træffer afgørelse i sygedagpengesager. Kommunens afgørelser kan påklages til Det Sociale Nævn i det relevante statsamt.

2.2.5. Henvisninger og yderligere information

- x Lovbekendtgørelse nr. 761 af 11/9 2002 om dagpenge ved sygdom og fødsel.
- x Bekendtgørelse nr. 442 af 23/6 1998 om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Eksempel på anvendelse af sygedagpengeloven

En medarbejder i en statslig styrelse tager kontakt til sin chef pga. følger efter et trafikuheld med træthed, hovedpine og vanskeligheder ved at koncentrere sig. Medarbejderen har efter fuldtidssygemelding været i gang igen på fuld tid med sædvanlige arbejdsopgaver, men symptomerne er nu vendt tilbage og er tiltagende. Medarbejderen føler et stort arbejdspress og mangler overblik og er bekymret for at forværre symptomerne yderligere. En delvis sygemelding (30 timers arbejdsuge) kombineret med en ændret ansvars- og opgavefordeling det kommende halve år giver i første omgang ro over situationen.

2.3. Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktik er en ordning, der stiler mod at hjælpe personer ind på arbejdsmarkedet ved at give et kort introduktionsforløb på en arbejdsplads. Ved helbredsproblemer hos en allerede ansat kan virksomhedspraktik også anvendes til at afprøve andre typer af opgaver.

Virksomhedspraktik er rettet mod personer, som på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer har vanskeligheder ved at opnå beskæftigelse på ordinære vilkår. Formålet med virksomhedspraktik er, at

- x afklare personens beskæftigelsesmål – dvs. at afklare, hvad der skal til for, at personen kan opnå beskæftigelse på ordinære eller særlige vilkår
- x optræne personens faglige og sociale kompetencer.

Udgangspunktet er, at virksomhedspraktik for personer med nedsat arbejdsevne varer i 13 uger, jf. boks 2.3.1.

2.3.1. Målgruppen

Virksomhedspraktik for personer med nedsat arbejdsevne retter sig mod flere målgrupper:

- x Kontant- og starthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed
- x Revalidender
- x Sygedagpengemodtagere
- x Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke modtager social pension.

Personer med ledighed som eneste problem kan også komme i virksomhedspraktik. Det beskrives i afsnit 3.1.

2.3.2. Fremgangsmåde ved oprettelse af virksomhedspraktikplads

Det er bopælskommunen, der står for visitationen af personer til virksomhedspraktik. Kommunen vurderer og afgør, om en person har brug

for et afklaringsforløb gennem et virksomhedspraktikophold på en arbejdsplads.

I det følgende skitseres et eksempel på, hvordan etablering af virksomhedspraktik kan forløbe. Eksemplet er kun vejledende, da forløbet i praksis vil afhænge af den konkrete situation:

1. En institution kontaktes af kommunen (eller andre, der har fået bemyndigelse til at formidle virksomhedspraktik³) med henblik på, at institutionen opretter en virksomhedspraktikplads.
2. Institutionen overvejer muligheden for etablering af virksomhedspraktik, herunder hvilke opgaver der kunne være relevante og hvilke faglige og personlige kvalifikationer, der er påkrævet.
3. Institutionen melder tilbage til kommunen, og ”stillingsindholdet” drøftes med kommunen.
4. Kommunen finder en interesseret og egnet person fra målgruppen og præsenterer arbejdsindholdet for den pågældende.
5. Institutionen drøfter forventninger og betingelser med den pågældende person.
6. Institutionen aftaler herefter indholdet i og omfanget og varigheden af praktikopholdet med personen og kommunen. I aftalen kan den ugentlige arbejdstid, de konkrete arbejdsfunktioner og eventuel nødvendig oplæring fastsættes. Aftalen skal sikre, at virksomhedspraktikken opfylder det tilsigtede formål om at afdække eller optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer eller afklare personens beskæftigelsesmål.
7. Ved virksomhedspraktikkens udløb evalueres forløbet, enten ved et møde på institutionen eller ved, at institutionen melder tilbage til kommunen.

³ Det kan f.eks. være AF, reva-centre eller ”andre aktører”. Kommunen eller AF kan indgå kontrakter med andre aktører om en del af arbejdet med at hjælpe ledige ind på arbejdsmarkedet. Andre aktører kan være private virksomheder, faglige organisationer, a-kasser mv. Når der i det følgende skrives ”kommunen/AF”, dækker dette altså også over disse aktører.

Det fremgår af samarbejdsaftalen, at de statslige institutioner løbende skal undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har svært ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Resulterer dette i, at en institution ønsker at oprette en virksomhedspraktikplads, kan institutionen også på eget initiativ kontakte enten kommunen eller AF med henblik på, at pladsen tilbydes en relevant person fra målgruppen.

2.3.3. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for den statslige institution

Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat, og institutionen skal derfor ikke udstede et ansættelsesbevis.

Institutionen udbetaler heller ikke løn under praktikopholdet, da personer i virksomhedspraktik stadig modtager deres hidtidige individuelle hjælp. Ydelsen udbetales som hidtil af enten a-kassen eller kommunen og svarer til det, som personen ellers ville være berettiget til.

Deltagelse i virksomhedspraktik skal ligge inden for institutionens normale arbejdstid og må ikke have et omfang, der overstiger normal fuld arbejdstid pr. uge.

Institutionen har ansvaret for den daglige instruktion af personen i virksomhedspraktik i forhold til arbejdet i praktikperioden.

Personer i virksomhedspraktik er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Kommunen eller AF er erstatningsansvarlige efter de almindelige erstatningsretlige regler, hvis der ved visitation er sket en fejl, som efterfølgende pådrager virksomheden et tab.

2.3.4. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for virksomhedspraktikanter

Som ovenfor beskrevet er der en række forhold, der gælder for personer i virksomhedspraktik. Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat og er derfor *ikke* omfattet af de regler, der gælder for lønmodtagere enten ved lov eller ved kollektiv overenskomst.

En person i virksomhedspraktik fortsætter med at modtage den hidtidige ydelse (kontant- eller starthjælp, sygedagpenge eller andet), som vedkommende er berettiget til.

Personer, der modtager start- eller kontanthjælp ikke alene på grund af ledighed, modtager et beskæftigelsestillæg på 12,21 kr. pr. time i virksomhedspraktik (pr. 1. januar 2004).

Hvis personen ikke modtager social pension, men f.eks. start- eller kontanthjælp, kan der i forbindelse med virksomhedspraktik ydes befordringsgodtgørelse.

En virksomhedspraktikant er ikke omfattet af ferielovgivning.

Boks 2.3.1. Virksomhedspraktikkens varighed

Virksomhedspraktik kan ifølge lov om en aktiv beskæftigelsesindsats tilbydes i op til 13 uger. I praksis betyder det, at varigheden af en virksomhedspraktik oftest som udgangspunkt vil være denne periode. Varigheden aftales med kommunen ved starten af virksomhedspraktikperioden.

For **kontanthjælpsmodtagere** gælder, at kommunen har mulighed for at forlænge varigheden af tilbuddet op til 26 uger og eventuelt længere, hvis kommunen ud fra et konkret skøn vurderer, at der er behov for at forlænge tilbuddet for at styrke integrationen af den enkelte.

For **revalidender** gælder, at virksomhedspraktikkens varighed skal fastsættes ud fra en konkret individuel vurdering af personens behov for optræning.

Forud for etableringen af virksomhedspraktik i mere end 13 uger skal spørgsmålet om etableringen have været drøftet mellem institutionen og repræsentanter for institutionens ansatte.

Virksomhedspraktikken skal som udgangspunkt være en sammenhængende periode, for at personen får det største udbytte af opholdet.

Ved tilbud over 13 ugers varighed skal kommunen tage stilling til, om betingelserne for tilbuddet fortsat er opfyldt, eller om der er behov for et andet tilbud for at sikre den kortest mulige vej til ordinær beskæftigelse, hvis dette skønnes muligt.

I praksis anvendes virksomhedspraktikken ofte forud for en ansættelse med løntilskud (se afsnit 2.4), hvorved den samlede periode, hvor den pågældende er tilknyttet institutionen, forlænges.

2.3.5. Særlige bestemmelser

Virksomhedspraktik må ikke anvendes til at løse kortvarige sæsonprægede arbejdsopgaver i en institution, og virksomhedspraktik må ikke etableres alene med det formål, at praktikanten skal erstatte en ordinært ansat grundet besparelser, barselsorlov eller andet.

Der skal på institutionen være et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og antallet af personer i virksomhedspraktik. Det er dog ikke et krav, at etablering af virksomhedspraktik skal medføre en merbeskæftigelse i forhold til institutionens normale beskæftigelse. Under virksomhedspraktik kan der udføres arbejde, der ellers ville blive udført som almindelig lønnet arbejde.

Kommunen kan i forbindelse med virksomhedspraktik yde tilskud til hjælpemidler, herunder køb af arbejdsredskaber samt til frikøb og opkvalificering af en mentor efter bestemmelserne i §§ 76-81 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Fakta om virksomhedspraktik for personer med nedsat arbejdsevne

- x Formål: Afklaring af beskæftigelsesmål og optræning af faglige og sociale kompetencer gennem introduktionsforløb
- x Den enkelte er ikke omfattet af den kollektive overenskomst
- x Der skal ikke udstedes ansættelsesbevis
- x Varighed som udgangspunkt 13 uger. Tilbuddet kan dog forlænges efter konkret vurdering
- x Institutionen skal drøfte spørgsmålet om brug af virksomhedspraktik med en medarbejderrepræsentant ved forløb over 13 uger

2.3.6. Henvisninger og yderligere information

- x Lov nr. 419 af 10/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats
- x Bekendtgørelse nr. 577 af 19/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats.

2.4. Ansættelse med løntilskud af personer med nedsat arbejdsevne

Personer med nedsat arbejdsevne kan ansættes med løntilskud på de statslige institutioner. Formålet med denne ordning kan - afhængig af målgruppen - være at optræne personens faglige, sproglige eller sociale kompetencer med henblik på at indsluse eller fastholde personen på arbejdsmarkedet.

Ansættelse med løntilskud erstattede pr. 1. juli 2003 en række tidligere løntilskudsordninger som skånejob, virksomhedsrevalidering og isbryderordningen for handicappede.

Varigheden af en ansættelse med løntilskud for personer med nedsat arbejdsevne strækker sig almindeligvis over seks måneder og i særlige tilfælde et år afhængig af målgruppe. For revalidender og modtagere af social pension kan ansættelsen være lige så længe, den pågældende person opfylder betingelserne for at tilhøre målgruppen, hvilket betyder, at varigheden kan strække sig ud over et år.

2.4.1. Målgrupper og formål

Ansættelse med løntilskud retter sig mod fire målgrupper med nedsat arbejdsevne. I dette afsnit beskrives formålene med ansættelse af personer med løntilskud for målgrupperne, der kan inddeles i tre forskellige formål:

- x For **revalidender** og **for personer, der har problemer ud over ledighed**⁴: Oplæring af faglige, sociale eller sproglige kompetencer
- x For **personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager social pension** (f.eks. førtidspensionister): At opnå eller fastholde beskæftigelse
- x For **nyuddannede personer med handicap**: At bidrage til indslusning på arbejdsmarkedet

For ansættelse med løntilskud af personer med ledighed henvises til afsnit 3.2.

⁴ Det gælder bl.a. start- eller kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed, jf. målgruppe 3 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 2.

2.4.2. Fremgangsmåde ved ansættelse af person med løntilskud

Proceduren for, at en arbejdsplads kan ansætte en person med løntilskud, er i store træk den samme, som gælder ved virksomhedspraktik, jf. afsnit 2.3. Det er kommunen, der afgør, om personen falder inden for målgruppen, og tager stilling om det job, den statslige institution opretter, har et indhold, der tilgodeser formålet med den konkrete ansættelse med løntilskud.

I tilfælde, hvor der er tale om udefrakommende personer og ikke allerede ansatte, vil det typisk være kommunen, der tager kontakt til institutionen. I sådanne situationer kan proceduren være således:

1. Kommunen tager (evt. i samarbejde med den faglige organisation) kontakt til institutionen med henblik på, at der oprettes en stilling med løntilskud til en person med nedsat arbejdsevne.
2. Institutionen overvejer muligheden for at kunne ansætte en person med løntilskud. Forud for ansættelsen skal spørgsmålet om ansættelsen have været drøftet mellem institutionen og repræsentanter for institutionens ansatte.
3. Institutionen melder herefter tilbage til kommunen, som henviser én eller flere egnede personer til en ansættelsessamtale på institutionen.
4. Når beslutningen om at oprette et job med løntilskud til en bestemt person er truffet, udarbejdes et ansættelsesbevis, hvori løn- og ansættelsesvilkår fastsættes.

2.4.3. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for ansættelsesmyndigheden og den ansatte

Generelt gælder, at personer med nedsat arbejdsevne, der ansættes med løntilskud, er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere. Løntilskudssatsen fastsættes efter en konkret vurdering af personens evner og forudsætninger for at deltage i arbejdet i samme omfang som de øvrigt ansatte. Det er kommunen, der foretager denne vurdering.

For hver målgruppe gælder desuden nogle særlige regler omkring løn- og ansættelsesvilkår:

Revalidender mv.

For revalidender gælder, at lønnen som minimum skal svare til den mindste overenskomstmæssige løn og ansættelsesvilkår være overenskomstmæssige eller for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Løntilskuddet kan for denne målgruppe udgøre max. 102,90 kr. pr. time (1. januar 2004). Institutionen afholder selv udgifter herudover.

Modtagere af social pension, herunder førtidspensionister

For denne gruppe fastsættes løn og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, ved aftale mellem institutionen og den ansatte i samarbejde med de faglige organisationer. Løntilskudssatsen udgør for denne målgruppe som udgangspunkt 20 kr. pr. time. For personer ansat i den hidtidige skånejobordning før 1998 samt i andre særlige tilfælde kan kommunen efter en konkret vurdering yde et tilskud til institutionen på 35 kr. pr. time.

Nyuddannede personer med handicap

For nyuddannede personer med handicap, der ikke har job to år efter endt uddannelse gælder, at løn- og arbejdsvilkår fastsættes efter de kollektive overenskomster eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Som udgangspunkt udgør løntilskuddet dog sædvanligvis 102,90 kr. pr. time (1. januar 2004).

Det er vigtigt at være opmærksom på, at mens tilskudsperioden til personer i denne målgruppe kun er midlertidig, er ansættelsesforholdet som udgangspunkt tidsbegrænset og skal derfor opsiges efter de frister, der følger af den relevante overenskomst.

2.4.4. Varighed

Varigheden af en ansættelse med løntilskud afhænger af målgruppen. Som hovedregel gives ansættelse med løntilskud i en periode på seks måneder, hvilket kan forlænges med yderligere seks måneder efter konkret vurdering.

Revalidender og personer, der modtager social pension, kan ansættes med løntilskud, så længe de opfylder betingelserne for at tilhøre de pågældende målgrupper – og således længere end ét år.

Nyuddannede personer med handicap kan være ansat med løntilskud i op til ét år, hvilket er en udvidelse af varigheden i forhold den tidligere isbryderordning for handicappede. Opsigelse af en person med løntilskud kan ske med de frister, der følger af den relevante overenskomst eller eventuelle lovgivning.

2.4.5. Pension

Arbejdsgiveren betaler det fulde pensionsbidrag til en eventuel pensionsordning på baggrund af overenskomstens bestemmelser.

2.4.6. Særlige bestemmelser

Samarbejdsudvalget skal løbende drøfte retningslinier for ansættelse med løntilskud, jf. aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner. Forud for en ansættelse med løntilskud skal ansættelsen have været drøftet med repræsentanter for arbejdspladsens ansatte.

Der er ikke krav om, at ansættelse med løntilskud af personer med nedsat arbejdsevne skal medføre merbeskæftigelse i institutionen. Det er et krav, at der er et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte med løntilskud og ordinært ansatte.

I forbindelse med ansættelse med løntilskud kan der ydes tilskud til hjælpemidler samt frikøb og opkvalificering af en mentor.

2.4.7. Klageregler og tvister

Kommunens afgørelse om, hvorvidt en kontanthjælpsmodtager har ret til et tilbud, samt klager over ydelsens størrelse, kan indbringes for de sociale klagemyndigheder.

Kommunalbestyrelsens afgørelser om indholdet af tilbuddet, dvs. dets rimelighed, kan der også klages over. Klage over aktiveringstilbuddets rimelighed har ikke opsættende virkning. Det betyder, at den aktiverede skal modtage tilbuddet for at undgå, at kommunen stopper udbetaling af hjælp.

Fakta om ansættelse med løntilskud for personer med nedsat arbejdsevne

- x Personer med nedsat arbejdsevne er i udgangspunktet omfattet af de samme regler som ordinært ansatte.
- x Inden ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne i job med løntilskud skal det være drøftet med repræsentanter for de ansatte.
- x Institutionen skal udstede ansættelsesbevis eller anden skriftlig aftale med oplysning om alle væsentlige vilkår vedrørende ansættelsesforholdet.
- x Institutionen afholder den fulde lønudgift, men modtager et løntilskud fra kommunen.
- x Løntilskud til personer med nedsat arbejdsevne kan gives i en periode fra seks måneder til 12 måneder afhængig af målgruppen. For modtagere af social pension og for revalidender kan løntilskuddet opretholdes ud over et år.
- x Selv om tilskudsperioden er midlertidig, er ansættelsesforholdet som udgangspunkt tidsbegrænset. Det betyder, at opsigelse af en person ansat med løntilskud skal ske med de frister, der følger af den relevante overenskomst eller lovgivning.

2.4.8. Henvisninger og yderligere information

- x Lov nr. 419 af 10/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats
- x Bekendtgørelse nr. 577 af 19/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Eksempel

En 51-årig kvinde, der er uddannet smørrebrødsjomfru og har arbejdet 25 år i en kantine, sygemeldes og må fratræde sin stilling på grund af gigtsmerter. Det bliver i samarbejde med kommunens jobkonsulenter aftalt, at hun skal satse på et andet arbejdsområde, hvor hun stadig kan bruge sine erfaringer fra kundebetjening i kantinen og organiseringen af selskaber.

Fremover har hun behov for et arbejdsliv, hvor hun i høj grad selv kan styre arbejdstempo og arbejdsstillinger afhængigt af, hvordan hun har det. Gennem et virksomhedspraktik-ophold i en reception erfarer hun, at det er det rigtige arbejdsfelt, men at der er brug for en længere periode for at opnå en oplæring og nødvendige pc-kurser, så hun kan blive fagligt klædt på. Hun ansættes til at begynde med i et job med løntilskud i en betjentstue i en statslig institution.

Efter løntilskudsansættelsen vurderer kommunen, den pågældende og den

statslige institution, om der er mulighed for ansættelse på ordinære vilkår eller en ansættelse i et fleksjob; evt. i den statslige institution, hvor hun i øjeblikket er ansat med løntilskud.

2.5. Fleksjob

Fleksjob er job til personer med *varigt* nedsat arbejdsevne, der ikke modtager social pension, herunder førtidspension. Kommunen sørger for, at personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på arbejdsmarkedet, har mulighed for at blive ansat i fleksjob, og yder et løntilskud på enten 1/2 eller 2/3 af lønnen.

For at motivere til ansættelse af flere personer i fleksjob har Finansministeriet oprettet en særlig statslig ordning (se boks. 2.5.2), som betyder, at en institution kan få dækket halvdelen af den lønudgift til et fleksjob, der ikke dækkes gennem det kommunale tilskud.

2.5.1. Målgruppen

Der kan etableres fleksjob for udefrakommende og allerede ansatte personer under 65 år⁵ med *varig* begrænsning i arbejdsevnen, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Fleksjob kan etableres for både overenskomstansatte og for tjenestemænd.

Betingelser

Tre betingelser skal være opfyldt for, at en person kan ansættes i fleksjob i en statslig institution:

1. *Nedsat arbejdsevne*

Arbejdsevnen skal være nedsat af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Kommunen foretager en vurdering af arbejdsevnen på baggrund af en samlet vurdering af personens forhold. Afgørende for vurderingen er personens evne til fremover at kunne varetage et job.

For allerede ansatte skal kommunen først sikre:

⁵ Dog 67 år for personer, der er fyldt 60 år pr. 1/7 1999.

- x at personen ikke har mulighed for at fortsætte på arbejdspladsen uden tilskud til lønnen, dvs. i et job på normale vilkår, herunder efter aftale om lokal aftale om job på særlige vilkår *og*
- x at personen heller ikke gennem en særlig indsats, som f.eks. omplacering og oplæring i nye arbejdsfunktioner, kan forbedre arbejdsevnen, så beskæftigelse uden løntilskud er mulig.

2. Revalidering og andre muligheder er udtømte

For personer, der ansættes i et fleksjob, skal mulighederne for revalidering være undersøgt og udtømt.

I tilfælde, hvor arbejdsevnen åbenbart er nedsat, f.eks. på grund af et handicap, der afskærer personen fra at varetage et arbejde på normale vilkår, er der dog mulighed for, at et fleksjob kan godkendes uden forudgående revalideringsforanstaltninger.

Forsøg på revalidering er derfor ikke nødvendigvis en betingelse for, at en medarbejder kan overgå fra ansættelse på normale vilkår til fleksjob. Medarbejderen vil have mulighed for at overgå direkte fra den tidligere ansættelse til fleksjobbet.

For allerede ansatte bør det tillige undersøges, om ansættelsesforholdet kan fortsætte ved omplacering eller ændrede arbejdsrutiner. Muligheden for i stedet at indgå en lokal aftale om job på særlige vilkår bør ligeledes undersøges.

Forud for en tjenestemand's overgang til et fleksjob bør det ud over ovennævnte undersøges, om de eksisterende muligheder på tjenestemandsområdet, herunder § 55-tillæg eller nedsat arbejdstid i en periode mv., kan være en mulighed.

3. Ingen social pension

Da fleksjob er forbeholdt personer med nedsat arbejdsevne, der ikke modtager social pension, herunder førtidspension, har personer, der modtager social pension og folkepension, ikke krav på et tilbud om fleksjob.

Kommunen *kan* dog tilbyde et fleksjob til en person, der allerede modtager social pension. Efter førtidspensionsloven kan kommunen således støtte en førtidspensionists ønske om at komme i beskæftigelse ved at

bestemme, at retten til førtidspension gøres hvilende. Når en pension gøres hvilende, ophører pensionsudbetalingen, men der er adgang til at få den genoptaget ved henvendelse til kommunen. Der skal i denne situation ikke søges om tilkendelse af pension på ny.

Der er ingen begrænsning på, hvor længe en førtidspension kan gøres hvilende.

2.5.2. Fremgangsmåde ved ansættelse af person i fleksjob

Som udgangspunkt er det bopælskommunen, der fastlægger retningslinjerne for ansættelse af personer i fleksjob. Det er også kommunen, der sørger for og giver tilbud om fleksjob.

Følgende procedurer skal betragtes som vejledende eksempler på rækkefølgen i ansættelsen af en person i fleksjob:

Situation A: Fastholdelse af allerede ansat

1. Arbejdsgiveren eller medarbejderen retter henvendelse til den pågældendes bopælskommune.
2. Medarbejderen bliver indkaldt til en samtale med kommunen. Her vil man tage udgangspunkt i en arbejdsevnevurdering og vurdere, om personen opfylder betingelserne, jf. boks 2.1.
3. Kommunen fastsætter tilskuddet (1/2 eller 2/3 af mindste overenskomstløn) og godkender oprettelsen af fleksjobbet.
4. Herefter aftales løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, mellem arbejdsgiveren og medarbejderen i samarbejde med de relevante faglige organisationer.

Situation B: Ansættelse af udefrakommende person

1. Den statslige institution kontaktes af kommunen eller beslutter at oprette et fleksjob.
2. Institutionen og kommunen drøfter indholdet af fleksjobbet, der godkendes af kommunen.
3. Kommunen sørger for henvisning af en person til fleksjobbet.

4. Herefter aftales løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, mellem arbejdsgiveren og medarbejderen i samarbejde med de faglige organisationer.

Det kan i visse tilfælde være en mulighed eksempelvis at anvende virksomhedspraktik (se afsnit 2.3) eller at ansætte personen med løntilskud (se afsnit 2.4) i en periode forud for eventuel ansættelse i fleksjob. Det giver arbejdsgiveren, kommunen og medarbejderen mulighed for at vurdere, hvilke arbejdsopgaver vedkommende kan varetage. Kommunen kan dække den fulde udgift eller dele heraf i denne periode.

Kommunen har pligt til med jævne mellemrum at tage aftalen om fleksjobbet op til vurdering. Opfølgning skal første gang ske senest seks måneder efter ansættelsen. Herefter skal opfølgning ske senest 12 måneder efter, at sagen sidst har været vurderet.

2.5.3. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for ansættelsesmyndigheden

Ved ansættelsen aftales løn og øvrige arbejdsvilkår som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster, som gælder på ansættelsesområdet, herunder de sociale kapitler. Ved ansættelser, som ikke er dækket af kollektive overenskomster, gælder overenskomsterne på sammenlignelige områder.

Fastlæggelse af løn og øvrige arbejdsvilkår skal ske i samarbejde med de relevante faglige organisationer.

Aftalen om lokale aftaler om job på særlige vilkår (bilag A) gør det muligt at aftale fravigelser af de almindelige løn- og ansættelsesvilkår - også i forbindelse med fleksjob. I givet fald skal man følge de retningslinjer, der fremgår af aftalen om job på særlige vilkår.

Hensigten med tilskuddet fra kommunen ved fleksjob er at kompensere arbejdsgiveren for den fleksjobansattes nedsatte arbejdsevne.

I det omfang, der ikke er aftalt fravigelser, gælder som udgangspunkt de almindelige bestemmelser i den relevante overenskomst eller lønaftale. Hvad angår ansættelsesforholdets varighed, gælder de almindelige regler herom.

For tjenestemænd er det aftalestof i henhold til tjenestemandslovens §§ 45 - 47, som kan fraviges. Vilkår, som er reguleret af tjenestemandsløven, kan ikke fraviges ved aftale.

Arbejdsgiveren udbetaler lønnen til den ansatte. Efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats §71, stk. 2-4 fastsætter og yder kommunen tilskud til lønnen. Tilskuddet er på enten 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. Tilskudsandelen afhænger af graden af nedsat arbejdsevne hos den ansatte, der fastsættes af den pågældendes kommune.

For en præcisering af, hvilke dele af lønnen kommunen yder tilskud til, se www.kl.dk/304331.

Desuden ydes der tilskud til arbejdsgiverens bidrag til ATP, arbejdsskade-forsikring samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag med samme andel som lønudgiften, i det omfang udgifterne kan betragtes som en del af lønnen eller har direkte relation hertil og er et krav efter lov eller overenskomst. Hvis overenskomsten indeholder en obligatorisk arbejds-markedspension, vil arbejdsgiverens bidrag til denne også blive refunderet med samme andel som lønudgiften.

Den del af aflønningen, som ligger over den mindste overenskomstmæssige løn, påhviler alene institutionen. Overarbejdsbetaling, personlige tillæg, lokalløn og anciennitetstillæg mv. afholdes derfor af arbejdsgiveren, jf. dog bestemmelserne om den statslige fleksjobrefusionsordning, jf. boks 2.5.2.

Der kan ikke aftales mindre løn end den, der ydes tilskud til.

Der er ikke fastsat bestemmelser om, hvordan tilskuddet udbetales. Kommunen må derfor aftale med arbejdsgiveren, hvordan udbetaling skal ske, f.eks. som et månedligt beløb i tilknytning til lønudbetalingen. Der skal ikke udbetales løntilskud, når den ansatte på grund af sygdom ikke modtager løn. Derfor anbefales det, at tilskuddet udbetales bagud, så der i tilfælde af sygdom kan ske en ændret beregning af tilskuddet til arbejdsgiveren, inden udbetaling finder sted.

Boks 2.5.1 Forhold i forbindelse med sygdom

De almindelige regler i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel finder anvendelse ved beskæftigelse i fleksjob. I forbindelse med sygdom skal arbejdsgiveren derfor være opmærksom på, at fristen for anmodning om refusion af sygedagpengene følger lov om dagpenge under sygdom eller fødsel. Har arbejdsgiveren ikke anmeldt sygefraværet senest fire uger efter 1. fraværsdag, kan der alene ydes refusion fra det tidspunkt, hvor sygefraværet er anmeldt.

Hvis den ansatte i en periode modtager løn under sygdom, nedsættes løntilskuddet til arbejdsgiveren med et beløb svarende til det, arbejdsgiveren får refunderet efter lov om dagpenge under sygdom eller fødsel. Kommunen yder sygedagpenge fra 1. hele fraværsdag, og det er derfor ikke relevant at indgå en § 28 aftale, jf. beskrivelsen i afsnit 2.2.

I det omfang arbejdsområdet er dækket af funktionærloven, er medarbejderen det også. Ansatte i fleksjob er omfattet af lovgivningen for lønmodtagere, medmindre de enkelte love herom har undtaget personer i fleksjob.

Af hensyn til skånebehovet hos ansatte i fleksjob bør der ikke pålægges (over)arbejde ud over den aftalte arbejdstid. Hvis personer i fleksjob pålægges overarbejde, bør det så vidt muligt afspadsreses.

Personer i fleksjob er normalt ansat med løn for 37 timer, men med aftalt nedsat tid som følge af et skånebehov. Skånehensynet kan dog også tilgodeses gennem flere og/eller længere pauser eller med en aftalt nedsat intensitet i arbejdet. Arbejde ud over den aftalte arbejdstid er at betragte som overarbejde. Der vil kun blive tale om overtidstillæg, såfremt der ikke har fundet afspadsring sted inden for den givne normperiode i den relevante overenskomst.

Der afholdes ferie efter ferielovens regler, jf. ferievejledningen.

Personer ansat i fleksjob med løn for 37 timer, men med aftalt nedsat tid som følge af et skånebehov er omfattet af ferieaftalen og afvikler ferie efter reglerne for fuldtidsansatte. De har således ret til at afholde 25 dages ferie årligt. Er arbejdet tilrettelagt med færre end fem arbejdsdage om ugen, indgår et forholdsmæssigt antal arbejdsfrie dage i ferien.

Tilsvarende gælder for så vidt angår særlige feriedage, jf. ferieaftalens kapitel V.

Lov om forsikring mod følger af arbejdsskade gælder fuldt ud for personer i fleksjob.

Boks 2.5.2 Statslig fleksjobrefusionsordning

For at understøtte de statslige institutioners oprettelse af fleksjob er der med Finansministeriets cirkulære af 16/12 2003 om fleksjob i staten mulighed for, at en statsinstitution kan få refunderet halvdelen af den lønudgift, der ikke dækkes af det kommunale tilskud.

For personer ansat i fleksjob før. 1. april 2002 refunderes fortsat 100 pct. af den lønudgift, som ikke dækkes af det kommunale tilskud, jf. de tidligere bestemmelser.

Omfattet af ordningen er:

- × alle statsinstitutioner, der er opført på finansloven som driftsbevilling eller som statsvirksomhed
- × selvejende institutioner mv., der er opført på finansloven på lige fod med egentlige statsinstitutioner
- × statsinstitutioner, der er omfattet af universitetsloven
- × selvejende institutioner, der i henhold til lov modtager driftstilskud fra staten
- × selvejende institutioner, hvor mindst 50 pct. af institutionernes ordinære driftsudgifter dækkes af tilskud fra staten

I beregningsgrundlaget for det statslige refusionsbeløb indgår som udgangspunkt de løndele, herunder eventuelt pensionsbidrag, der er en umiddelbar konsekvens af den overenskomst, som den pågældende ansættes i henhold til, herunder også varige tillæg som følge af nye lønsystemer.

Lønnen opgøres i henhold til overenskomst som de faktiske lønudgifter for institutionen til den ansatte i fleksjob, som institutionen ikke selv kan påvirke, herunder f.eks. obligatoriske anciennitetstillæg. Overarbejdsbetaling indgår ikke i refusionsbeløbet og bæres derfor alene af institutionen.

Anmodning om refusion skal indsendes af institutionen til Økonomistyrelsen senest to måneder efter udgangen af det kvartal, som refusionen vedrører. Som bilag G2 findes en skabelon, der kan anvendes i forbindelse med anmodning om statslig refusion.

En nærmere beskrivelse kan findes i Økonomistyrelsens beskrivelse af fleksjobordningen i staten vedrørende refusion af lønudgifter og opkrævning af bidrag, jf. bilag G.

Yderligere oplysninger kan også findes på <http://www.oes.dk/sw11579.asp>.

Henvendelser vedrørende ordningen kan rettes til oes@oes.dk eller 3392 8800.

2.5.4. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for den ansatte

Lønnen aftales som udgangspunkt efter den på området gældende overenskomst. Det er også muligt at anvende aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår ved oprettelsen af et fleksjob.

Kommunen har pligt til at give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre den pågældende foretrækker deltidsansættelse. Begrundelsen er, at beskæftigelse efter ordningen skal kunne udgøre et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag.

Den nedsatte arbejdsevne kan vise sig ved, at den pågældende ikke kan arbejde fuldt effektivt på fuld tid, og/eller ved at den pågældende kan arbejde fuldt effektivt, men på nedsat tid. Det betyder, at der midlertidigt, eller mere permanent er mulighed for at aftale, at personen tilrettelægger sin arbejdsindsats således, at arbejdstiden begrænses, selvom aflønningen sker i forhold til fuld normal arbejdstid. Der er ingen fast grænse for, hvor langt en person kan gå ned i arbejdstid og samtidig modtage løn for fuld arbejdstid. Samlet set skal arbejdspræstationen sættes i forhold til den begrænsning i arbejdsevnen, som danner grundlag for fastsættelsen af det kommunale tilskud til lønnen.

Der optjenes ikke dagpengeret til a-kasse i ansættelsesperioden. Det betyder, at den ansatte ikke kan modtage arbejdsløshedsdagpenge, gå på efterløn eller få orlov til uddannelse eller børnepasning. Men medarbejderen kan godt forblive medlem af en a-kasse, selv om personen ansættes i fleksjob. Det kan være fornuftigt i de tilfælde, hvor der er begrundet håb om, at en normal ansættelse senere kan opnås, eller hvis betingelserne for fleksydelse er opfyldt, jf. nedenfor.

Hvis den ansatte flytter til en anden kommune, kan det allerede oprettede fleksjob fortsætte efter de gældende regler.

Boks 2.5.3 Fleks- og ledighedsydelse

Personer, der er visiteret til fleksjob og som ønsker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, har mulighed for at modtage *fleksydelse*. Fleksydelsesordningen minder om muligheden for at gå på efterløn og kan anvendes, når personen er fyldt 60 år.

Yderligere oplysninger fås hos Arbejdsdirektoratet på adir@adir.dk eller 3810 6011.

Ledighedsydelse er det, kommunen udbetaler til en person, når personen er visiteret til et fleksjob, og indtil et fleksjob påbegyndes.

Personer, som har været ansat i et fleksjob i 12 sammenhængende måneder, får ved uforskyldt ledighed udbetalt ledighedsydelse af kommunen. Ydelsen udgør et beløb svarende til 91 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb. Ydelsen kan dog højst udgøre et beløb, som svarer til, hvad den pågældende i de forudgående tre måneder i gennemsnit har modtaget i løn eller dagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Ansatte i fleksjob eller modtagere af ledighedsydelse kan overgå til fleksydelse under forudsætning af, at de almindelige betingelser herfor er opfyldt. En nærmere beskrivelse af reglerne findes i Socialministeriets og Det Centrale Handicapråds "Pjece om Fleksjob", der kan hentes på www.dch.dk/udgivelser.

2.5.5. Pension

Ansættelse i et fleksjob forhindrer ikke, at der senere kan ansøges om førtidspension eller delpension.

Hvis medarbejderen tidligere har været optaget i en pensionskasse, kan denne pensionsordning eventuelt videreføres i fleksjobbet.

For ansatte, der er ansat i fleksjob efter den 1. juni 2004, er der indgået en aftale mellem parterne på det statslige område. Aftalen indebærer, at ansatte i fleksjob kan bevare tilhørsforhold til en hidtidig pensionsordning i forbindelse med ansættelse i fleksjob. Vilkårene for videreførelsen fastsættes af pensionsinstituttet. Se også bilag I.

Tjenestemænd bevarer retten til at få pensionen beregnet efter hidtidig højere pensionsgivende løn. Institutionen indbetaler pensionsdækningsbidrag til staten, jf. bilag H.

Fleksjobbet har ikke betydning i forhold til tjenestemandens senere muligheder for at søge afsked med kvalificeret svagelighedspension, jf. bilag H. Det er dog et krav, at der er årsagssammenhæng mellem afskedigelsesgrunden og tilkendelsen af den kvalificerede svagelighedspension.

2.5.6. Særlige bestemmelser

Samarbejdsudvalget på den enkelte institution skal, jf. SU-aftalen, løbende drøfte mulighederne for ansættelse af personer i fleksjob, ligesom de skal fastlægge retningslinjer for udformningen af eventuelle stillinger.

Kommunen kan give en person med begrænsninger i arbejdsevnen, som er ansat eller skal ansættes, hjælp til arbejdsredskaber og kortvarige kurser, når hjælpen har afgørende betydning for, at den pågældende kan fastholde eller opnå beskæftigelse. Det er en betingelse, at arbejdsredskaberne kompenserer den pågældendes begrænsninger i arbejdsevnen.

Der kan endvidere ydes tilskud til ansættelse af en personlig assistent, der bistår medarbejderen med de praktiske arbejdsfunktioner, som personen ikke selv er i stand til at varetage. Løntilskuddet svarer normalt til den overenskomstmæssige studentertimelønsats inden for statens område. AF vurderer og finansierer tilskuddet.

2.5.7. Klageregler og tvister

Kommunens og amtskommunens afgørelser om fleksjob efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kan indbringes for det sociale nævn efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Fakta om fleksjob

- x Flexjob er job for personer med varigt nedsat arbejdsevne, som ikke er tilkendt social pension, og hvor alle andre muligheder er udtømte.
- x Institutionen får tilskud fra kommunen svarende til den ansattes nedsatte arbejdsevne – 1/2 eller 2/3. Derudover får statslige institutioner halvdelen af den resterende lønudgift refunderet.
- x Som udgangspunkt fastsættes løn- og øvrige arbejdsvilkår efter de kollektive overenskomster mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med de faglige organisationer.
- x Ved ansættelse i fleksjob gælder der ikke et krav om merbeskæftigelse.

2.5.8. Henvisninger og yderligere information

- x Fmst. cirkulære af 16/12 2003 om fleksjob i staten⁶ (Bilag E).
- x Fmst. bekendtgørelse nr 1257 af 15/12 2003 om fleksjobordningen for ikke-statslige tilskudsmodtagere (Bilag F).
- x Lov nr. 419 af 10/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats.

⁶ Erstatte Fmst. cirkulære nr. 236 af 18/12 1998 om fleksjob mv. i staten §1-4 med senere ændringer.

- x Bekendtgørelse nr. 577 af 19/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- x Lovbekendtgørelse nr. 709 af 13/8 2003 om aktiv socialpolitik.
- x Socialministeriets vejledning nr. 39 af 5/3 1998 om lov om aktiv socialpolitik.
- x Lovbekendtgørelse nr. 761 af 11/9 2002 om dagpenge ved sygdom eller fødsel.
- x Ankestyrelsens vejledning nr. 185 af 18/9 1998 om syge- og barselsdagpenge.
- x Lov nr. 293 af 14/5 1998 om kompensation til handicappede i erhverv mv., som ændret ved lov nr. 277 af 12/5 1999 og lov nr. 1254 af 20/12 2000.
- x Bekendtgørelse nr. 545 af 19/6 2003 om kompensation til handicappede i erhverv mv.

Eksempel

En 27-årig datalog arbejdede i en mindre statslig institution. Efter en hjernerystelse får han følger i form af besvær med at huske og koncentrere sig. Arbejdspladsen og den ansatte prøver i en længere periode at undersøge og afprøve mulighederne for at tilpasse hans arbejdsopgaver til et niveau, så han kan klare dem. Dette lykkes ikke, da den ansatte har mange sammenhængende sygdomsperioder. Efter at have kontaktet kommunen, der beslutter at tilbyde et fleksjob, finder arbejdspladsen og den ansatte i fællesskab en ordning, hvor arbejdstiden udgør 20 timer/ ugentligt, og de tidligere arbejdsopgaver deles med en kollega.

Personen bevarer sin hidtidige overenskomstfastsatte løn, og institutionen modtager et tilskud på halvdelen af den mindste overenskomstmæssige løn fra kommunen. Den særlige statslige refusionsordning dækker desuden halvdelen af den resterende lønudgift.

2.6. Særlige regler for tjenestemænd med helbredsmæssige problemer

Ansatte på tjenstemandsvilkår har som udgangspunkt de samme muligheder for at blive omfattet af ordningerne inden for rammerne af det sociale kapital som overenskomstansatte.

For ansatte med tjenstemandspensionsrettigheder gælder dog, at en lokal aftale om job på særlige vilkår kun kan indgås, hvis den pågældende bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende løn.

Personer, der tidligere har været ansat på tjenestemandsvilkår, men som nu er uden tilknytning til arbejdsmarkedet, kan omfattes af de beskæftigelsespolitiske ordninger på samme vilkår som tidligere overenskomst-ansatte.

2.6.1. Nedsat tjenestetid

- indtil tre måneder

En tjenestemand, der af helbredsmæssige grunde midlertidigt er ude af stand til at udføre fuld tjeneste, kan i henhold til sygdomscirkulæret få nedsat tjenestetiden med indtil halvdelen i indtil tre måneder med fuld løn. Denne regel skal ses på baggrund af det ønskelige i at gøre det muligt for en tjenestemand at komme lempeligt i gang efter alvorlig sygdom eller som et alternativ til en længere sygefraværsperiode med fuld løn.

For at kunne få nedsat tid efter ovennævnte regler må der være begrundet formodning om, at tjenestemanden bliver i stand til at kunne genoptage fuld tjeneste i løbet af de tre måneder. Sager om tjenestetidsnedsættelse i indtil tre måneder afgøres af ansættelsesmyndigheden.

- ud over tre måneder

Ansættelsesmyndigheden kan endvidere tillade at tjenestetiden nedsættes ud over tre måneder. I den forbindelse skal ansættelsesmyndigheden ved en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde afgøre, om tjenestemanden skal have fuld eller delvis løn i perioden med nedsat tjenestetid.

I praksis gives tjenestetidsnedsættelse med fuld løn normalt ikke for en samlet periode på mere end ca. seks måneder.

Tjenestetidsnedsættelse med fuld løn forudsætter, at tjenestetiden udgør mindst halvdelen af fuld tjeneste. Hvis tjenestetiden er nedsat med mere end halvdelen, og hvis der i øvrigt er grundlag for at bevilge tjenestetidsnedsættelse med fuld løn, beregnes lønnen som en brøkdel af fuld løn, svarende til forholdet mellem det præsterede timetal og halv tjeneste.

Hvis tjenestetiden eksempelvis er nedsat til ti timer ugentligt skal vedkommende have udbetalt 54 pct. af den fulde løn, idet de ti timer udgør 54 pct. af de 18,5 timer, der betragtes som halv tjeneste.

Tjenestetidsnedsættelse ud over et år bevilges normalt ikke i henhold til sygdomscirkulæret, men i givet fald i henhold til tjenestemandsløvens § 58, stk. 3, om nedsat tjenestetid mod tilsvarende lønnedsættelse. Optjening af løn- og pensionsanciennitet sker i disse sammenhænge efter reglerne i lønanciennitetscirkulæret samt tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 4.

Hvis det må anses for udelukket, at tjenestemanden på noget tidspunkt kan genoptage fuld tjeneste, bevilges eventuelt tjenestetidsnedsættelse med det samme efter tjenestemandsløvens § 58, stk. 3.

Tjenestetidsnedsættelse, der bevilges i henhold til sygdomscirkulæret, bevirker ingen afkorting i tjenstemandens lønanciennitet og pensionsalder, uanset om der ydes hel eller delvis løn.

2.6.2. Tilskadekomst i tjenesten

Ansættelsesmyndigheden kan give en tjenestemand tilladelse til nedsat tjenestetid med bevarelse af fuld løn under delvis utjenstedygtighed som følge af tilskadekomst i tjenesten.

Om der kan gives en sådan tilladelse (for en begrænset tid eller indtil videre), afgøres på grundlag af en vurdering af tjenstemandens helbredsmæssige situation, også set i relation til arbejdsopgaverne.

2.6.3. Omflytning

I henhold til tjenestemandsløvens § 12, stk. 3, kan det pålægges en tjenestemand under 60 år, der af helbredsmæssige grunde bliver uegnet til at varetage tjenesten i sin stilling, at overtage en anden passende stilling inden for det hidtidige ansættelsesområde. Med tilslutning fra omflytningsnævnet, kan det endvidere pålægges pågældende at overtage en passende stilling uden for det hidtidige ansættelsesområde, jf. tjenestemandsløvens § 13.

Såfremt en tjenestemand i den forbindelse overgår til en stilling henført til en lavere lønramme, har tjenestemanden i henhold til tjenestemandsløvens § 55 krav på pensionsgivende tillæg.

§ 55-tillæg kan ydes i forbindelse med såvel pålagt som ansøgt nedrykning, men kun efter forelæggelse for Personalestyrelsen med henblik på indhentelse af en udtalelse fra Helbredsnet.

2.6.4. Henvisninger og yderligere information

- x Fmst. cirkulære af 19/3 1992 om statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom (sygdomscirkulæret) (Fmst. nr. 33/92)
- x Personaleadministrativ Vejledning (PAV kapitel 26).

Kapitel 3. Personer med ledighed

Kapitel 3 retter sig mod indsatsen over for ledige. De statslige institutioner kan anvende to redskaber fra lov om en aktiv beskæftigelsesindsats rettet mod ledige. I det følgende beskrives de to muligheder: *Virksomhedspraktik* og *Ansættelse med løntilskud*.

3.1. Virksomhedspraktik for ledige

Virksomhedspraktik kan anvendes til ledige, som på grund af mangelfulde faglige, sproglige eller sociale kompetencer har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse på ordinære vilkår. Formålet med virksomhedspraktik for denne målgruppe er derfor, at et kort praktikophold på en arbejdsplads kan være med til at:

- x afklare personens beskæftigelsesmål – dvs. at afklare, hvad der skal til for, at personen kan opnå beskæftigelse på ordinære vilkår *og/eller*
- x optræne personens faglige og sociale kompetencer.

For institutionen kan virksomhedspraktik også benyttes til at vurdere, om den ledige kan ansættes i et fast job eller med løntilskud på den statslige arbejdsplads umiddelbart efter praktikkenes ophør.

Virksomhedspraktik for ledige kan have en varighed på op til fire uger.

3.1.1. Målgruppen

Virksomhedspraktik er rettet mod ledige personer, hvor afklaringsforløb i forhold til den videre indsats er nødvendige, samt personer som har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse på ordinære vilkår. Ordningen kan i denne sammenhæng være relevant for:

1. Ledige dagpengemodtagere
2. Ledige kontant- og starthjælpsmodtagere.

3.1.2. Fremgangsmåde ved virksomhedspraktik

Det er kommunen eller AF, der vurderer, hvilke personer der har brug for et afklaringsforløb. Det er med andre ord kommunen eller AF, der forestår visitationen af ledige til virksomhedspraktik.

I det følgende skitseres et eksempel på, hvordan etablering af virksomhedspraktik kan forløbe. Eksemplet er kun vejledende, da forløbet i praksis vil afhænge af den konkrete situation:

1. En institution kontaktes af kommunen eller AF (eller eventuelt af en ”anden aktør”, der har fået bemyndigelse til at formidle virksomhedspraktik) med henblik på, at institutionen opretter en virksomhedspraktikplads.
2. Institutionen overvejer muligheden for etablering af virksomhedspraktik, herunder hvilke opgaver der kunne være relevante og hvilke faglige og personlige kvalifikationer, der er påkrævet.
3. Institutionen melder tilbage til kommunen eller AF, og ”stillingsindhold” drøftes med kommunen/AF.
4. AF/kommunen finder en egnet person fra målgruppen.
5. Institutionen drøfter forventninger og betingelser med den pågældende person og kommunen/AF og vurderer, om den pågældende er egnet til virksomhedspraktik på institutionen.
6. Institutionen aftaler herefter indholdet, omfanget og varigheden af praktikopholdet med personen og kommunen/AF. I aftalen kan den ugentlige arbejdstid, de konkrete arbejdsfunktioner og eventuel nødvendig oplæring fastsættes. Med aftalen skal det sikres, at virksomhedspraktikken opfylder det tilsigtede formål om at afdække eller optræne personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer eller afklare personens beskæftigelsesmål.
7. Ved virksomhedspraktikkens udløb evalueres forløbet, og institutionen melder tilbage til kommunen eller AF om forløbet.

Efter praktikken træffer kommunen eller AF i samarbejde med den ledige afgørelse om det videre forløb. Det kan være ansættelse med løntilskud, relevant uddannelse, ordinær beskæftigelse eller andet.

Det fremgår af samarbejdsaftalen, at de statslige institutioner løbende skal undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har svært ved at opnå en placering på arbejdsmarkedet. Resultater dette i, at en institution ønsker at oprette en virksomhedspraktikplads, kan institutionen også på eget initiativ kontakte enten kommunen eller AF med henblik på, at pladsen tilbydes en relevant person fra målgruppen.

Virksomhedspraktikken bør være en sammenhængende periode, for at personen får størst mulig udbytte af opholdet.

3.1.3. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for ansættelsesmyndigheden

Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat, og institutionen skal derfor ikke udstede et ansættelsesbevis. Institutionen udbetaler ikke løn under praktikopholdet, da personer i virksomhedspraktik stadig modtager deres hidtidige individuelle hjælp. Ydelsen udbetales som hidtil af enten a-kassen eller kommunen og svarer til det, som personen ellers ville være berettiget til.

Deltagelse i virksomhedspraktik skal ligge inden for institutionens normale arbejdstid og må ikke have et omfang, der overstiger normal fuld arbejdstid pr. uge.

Institutionen har ansvaret for den daglige instruktion af personen i virksomhedspraktik i forhold til arbejdet i praktikperioden.

3.1.4. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for den ansatte

Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat og er derfor ikke omfattet af de regler, der gælder for lønmodtagere enten ved lov eller ved kollektiv overenskomst. En person i virksomhedspraktik modtager den ydelse (dagpenge, kontant- eller starthjælp), som vedkommende er berettiget til efter de relevante regler.

Personer i virksomhedspraktik er ikke omfattet af ferielovgivningen. Kontanthjælpsmodtagere har dog krav på, at kommunen ved tilrette-

læggelsen af indsatsen sørger for, at der indlægges en friperiode på en måned, når personen har været i tilbud i en sammenhængende periode på 12 måneder, hvilket dog er usædvanligt, jf. afsnittet om varighed nedenfor.

Forsikrede ledige vil desuden optjene ret til ferie med feriedagpenge på grundlag af perioder, hvor arbejdsløsheds-kassen har udbetalt aktiveringsydelse.

Personer, der modtager starthjælp og kontanthjælp, modtager ved deltagelse i virksomhedspraktik et beskæftigelsestillæg på 12,21 kr. (pr. 1. januar 2004). Det samme gælder for personer, der er gift eller sammenlevende med en person, der modtager starthjælp eller introduktionsydelse. Beskæftigelsestillægget udbetales uafhængigt af retten til starthjælp henholdsvis kontanthjælp.

For dagpengemodtagere og start- og kontanthjælpsmodtagere kan der endvidere ydes befordringsgodtgørelse ved deltagelse i virksomhedspraktik.

3.1.5. Særlige bestemmelser

Virksomhedspraktik må ikke anvendes til at løse kortvarige sæsonprægede arbejdsopgaver i en institution, og virksomhedspraktik må ikke etableres alene med det formål, at praktikanten skal erstatte en ordinært ansat grundet besparelser, barselsorlov eller andet.

Der skal på institutionen være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik. Det er dog ikke et krav, at etablering af virksomhedspraktik skal medføre merbeskæftigelse i forhold til institutionens normale beskæftigelse. Under virksomhedspraktik kan der udføres arbejde, der ellers ville blive udført som almindeligt lønnet arbejde.

Det er fastlagt, at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet i virksomhedspraktik eller med løntilskud.

Arbejdsformidlingen eller kommunen kan i forbindelse med virksomhedspraktik yde tilskud til hjælpemidler, herunder køb af arbejdsredskaber samt til frikøb og opkvalificering af en mentor efter bestemmelserne i §§ 76-81 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

3.1.6. Henvisninger og yderligere information

- x Lov nr. 419 af 10/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats
- x Bekendtgørelse nr. 577 af 19/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats.

3.2. Ansættelse med løntilskud for ledige

Ansættelse med løntilskud har til formål at optræne faglige, sproglige eller sociale kompetencer, for at understøtte indslusning eller fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Ansættelse med løntilskud for ledige erstatter den tidligere jobtræningsordning. Som udgangspunkt sker ansættelse af ledige med løntilskud i en periode på seks måneder. Alle faggrupper kan ansættes med løntilskud.

Den ledige modtager løn svarende til personens dagpenge- eller kontanthjælpssats; dog mindst 82 pct. af højeste dagpengesats.

For dagpengeberettigede ledige modtager den statslige institution et tilsvarende tilskud og skal således udelukkende betale pensionsbidrag, feriepenge og ATP i ansættelsesperioden. For ledige kontanthjælpsmodtagere ansat med løntilskud får den statslige institution et tilskud på 57,39 kr. i timen.

3.2.1. Målgruppen

I dette afsnit behandles ansættelse med løntilskud for personer med ledighed, der har svært ved at opnå beskæftigelse på ordinære vilkår:

1. Ledige dagpengemodtagere
2. Ledige kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere.

3.2.2. Fremgangsmåde ved ansættelse af person med løntilskud

Proceduren for ansættelse med løntilskud minder om den, der gælder for personer, der kommer i virksomhedspraktik, jf. afsnit 3.1. Det er AF eller kommunen, der afgør, om personen falder inden for målgruppen, og vurderer den stilling, den statslige institution eventuelt opretter.

Et eksempel på fremgangsmåde, hvor oprettelsen sker på foranledning af kommunen eller AF:

1. Kommunen, AF eller en anden aktør tager kontakt til institutionen med henblik på, at der oprettes en stilling med løntilskud til en ledig.

2. Institutionen overvejer muligheden for at ansætte en person med løntilskud. Forud for ansættelsen skal spørgsmålet om ansættelsen have været drøftet mellem institutionen og repræsentanter for institutionens ansatte.
3. Institutionen melder herefter tilbage til AF, kommunen eller en anden aktør, som henviser én eller flere egnede til en jobsamtale.
4. Når beslutningen om at oprette et job med løntilskud til en bestemt person er truffet, udarbejdes et ansættelsesbevis, hvori løn- og ansættelsesvilkår fastsættes.

Det kan også forekomme, at den ledige selv retter henvendelse til en statslig institution med henblik på at blive ansat med løntilskud i en periode. Proceduren afviger i sådanne tilfælde fra ovenstående fremgangsmåde, og kræver at kommunen eller AF godkender institutionen som egnet.

For dagpengeberettigede ledige findes de blanketter, der anvendes ved ansættelse med løntilskud på www.jobnet.dk/afjobnet/blanketter.

3.2.3. Økonomiske og ansættelsesmæssige konsekvenser for ansættelsesmyndigheden og den ansatte

Ansættelse af ledige med løntilskud skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte hos arbejdsgiveren. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til institutionens normale beskæftigelse. Det er op til arbejdsgiveren og de ansatte i fællesskab, f.eks. i SU, at vurdere om betingelsen om merbeskæftigelse er opfyldt.

Ledige ansat med løntilskud er som udgangspunkt ansat på overenskomst-mæssige vilkår. I forhold til fastsættelsen af løn og arbejdstid gælder dog følgende regler:

Løn

For ledige dagpengemodtagere, der ansættes med løntilskud, skal lønnen efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag ligge på niveau med personens individuelle dagpenge.

Vejledning om Socialt kapitel i staten

For ledige kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere, der ansættes med løntilskud skal lønnen ligge på niveau med personens samlede individuelle hjælp; dog minimum 82 pct. af den maksimale dagpengesats.

Arbejdstid

Forud for en ansættelse med løntilskud fastsættes arbejdstiden ud fra en række regler og satser. Dette kan mest enkelt beskrives således:

1. Fastsættelse af den gennemsnitlige timeløn

Første skridt er en beregning af den *gennemsnitlige maksimale timeløn* i perioden. Hertil anvendes satserne for *maksimale timelønssatser*, der reguleres to til tre gange årligt og offentliggøres af Arbejdsmarkedsstyrelsen. De nyeste maksimale timelønssatser er:

- Pr. 1. april 2004 til 99,99 kr. pr. time
- Pr. 1. august 2004 til 100,46 kr. pr. time
- Pr. 1. oktober 2004 til 101,01 kr. pr. time

Den maksimale timeløn i ansættelsen kan nu findes som:

$$\frac{(\text{Timeløn 1} * \text{antal md}) + (\text{timeløn 2} * \text{antal md}) + \text{evt. flere perioder}}{\text{antal måneder}} = \text{gnst. timeløn i perioden}$$

For 2004 vil den gennemsnitlige timeløn for en seks-måneders ansættelse fra 1. juni til 30. november altså være:

$$\frac{(99,99 \times 2) + (100,46 \times 2) + (101,01 \times 2)}{6} = 100,49 \text{ kr.}$$

Aktuelle satser kan findes på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside:
www.ams.dk

2. Fastsættelse af den ugentlige arbejdstid

Ud fra den *gennemsnitlige timeløn* og *personens ugentlige dagpengesats* er det nu muligt at fastsætte personens ugentlige arbejdstid. Det gøres ved hjælp af følgende regnestykke:

$$\frac{\text{Individuelle dagpengesats pr. uge} + \text{arbejdsmarkedsbidrag}}{\text{Gnst. timeløn} + \text{evt. tillæg/time}} = \text{arbejdstid pr. uge (oprundet)}$$

Hvis der i eksemplet fra før, er tale om en person på højeste dagpengesats med en seks-måneders ansættelse kan den ugentlige arbejdstid beregnes til:

$$\frac{3.203 \times (1/0,92)}{100,49 \text{ kr. (+ evt. tillæg/time)}} = \begin{array}{l} 34,65 \text{ timer} \\ = \mathbf{35 \text{ timer}} \end{array}$$

Er den ledige på dimittendsats eller modtager kontanthjælp er den ugentlige arbejdstid i det nævnte eksempel :

$$\frac{(3.203 \times 0,82) \times (1/0,92)}{100,49 \text{ kr. (+ evt. tillæg/time)}} = \begin{array}{l} 28,41 \text{ timer} \\ = \mathbf{29 \text{ timer}} \end{array}$$

Antallet af timer rundes op til nærmeste hele antal timer.

Den maksimale samlede aflønning medfører bl.a., at der ikke kan udbetales løn for eventuelt merarbejde. Merarbejde vil i stedet skulle afspadseres. Der kan således heller ikke ud over den maksimale timeløn ydes rådighedstillæg eller tilsvarende tillæg, der ydes for en generel merarbejdsforpligtelse.

3. Tilskud til den statslige institution

For dagpengemodtagere ansat med løntilskud får en statslig institution et tilskud på 102,90 kr. i timen pr. 1. januar 2004. Det vil sige, at institutionen selv skal finansiere feriepenge, evt. pension og ATP for den ansatte.

For ledige kontanthjælpsmodtagere ansat med løntilskud udbetales et tilskud på 57,39 kr./timen (pr. 1. januar 2004), mens den statslige institution selv skal finansiere den resterende del af lønudgifterne samt feriepenge, eventuel pension og ATP.

Ved sygdom

Når en person, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller starthjælp, og som er ansat med løntilskud, er fraværende på grund af sygdom, skal den ansatte på den første sygedag give meddelelse til arbejdsgiveren herom.

Arbejdsgiveren vurderer, om sygemeldingen giver anledning til at give AF eller kommunen meddelelse om fraværet. Ved vurderingen indgår årsagen til, omfang og hyppighed af den ansattes eventuelle tidligere sygemeldinger.

For personer, der modtager dagpenge, underretter AF arbejdsløshedskassen. Arbejdsløshedskassen og AF vurderer, om kommunen skal inddrages med henblik på en fælles opfølgning på den ansattes eventuelle sociale eller arbejdsmæssige problemer.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at mens tilskudsperioden til personer i denne målgruppe kun er midlertidig, er ansættelsesforholdet som udgangspunkt tidsbegrænset og skal derfor opsiges efter de frister, der følger af den relevante overenskomst. Det er dog også muligt at gøre ansættelsen tidsbegrænset ved aftalens indgåelse.

Opsigelse af en person med løntilskud kan kun ske med de frister, der følger af den relevante overenskomst eller lovgivning.

3.2.4. Pension

Arbejdsgiveren indbetaler det fulde bidrag til en eventuel pensionsordning. Pensionsbidraget beregnes på grundlag af den overenskomstmæssige timeløn ganget med arbejdstiden.

3.2.5. Særlige bestemmelser

Samarbejdsudvalget skal løbende drøfte retningslinier for ansættelse med løntilskud, jf. pkt. 10 i aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner. Forud for en ansættelse med løntilskud skal ansættelsen have været drøftet med repræsentanter for arbejdspladsens ansatte.

Der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte med løntilskud og ordinært ansatte.

I forbindelse med ansættelse med løntilskud kan der ydes tilskud til hjælpemidler samt frikøb og opkvalificering af en mentor.

3.2.6. Klageregler og tvister

Hvis der opstår uenighed mellem de ansatte og arbejdsgiveren om, hvorvidt kravet om merbeskæftigelse er opfyldt, kan dette spørgsmål afgøres efter de gældende fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift.

Kommunalbestyrelsens afgørelse om, hvorvidt en kontanthjælpsmodtager har ret til et tilbud, samt klager over ydelsens størrelse, kan

indbringes for de sociale klagemyndigheder. Kommunalbestyrelsens afgørelse om indholdet af tilbuddet, dvs. dets rimelighed, kan der også klages over. Klage over aktiveringstilbuddets rimelighed har ikke opsættende virkning. Det betyder, at den aktiverede skal modtage tilbuddet for at undgå, at kommunen stopper udbetaling af hjælp.

Fakta om ansættelse med løntilskud

- x Ledige ansat med løntilskud er omfattet af de samme regler som ordinært ansatte
- x Inden ansættelse af ledige med løntilskud skal det være drøftet med repræsentanter for de ansatte
- x Institutionen skal udstede ansættelsesbevis eller på anden måde sikre, at den ansatte er oplyst om alle væsentlige vilkår vedrørende ansættelsesforholdet
- x Den statslige institution afholder den fulde lønudgift, men modtager et løntilskud fra kommunen eller AF
- x Løntilskuddet kan gives i op til seks måneder og i særlige tilfælde op til et år
- x Tilskudsperioden er midlertidig, men ansættelsesforholdet er som udgangspunkt tidsbegrænset. Det betyder, at opsigelse af en person ansat med løntilskud kun kan ske med de frister, der følger af den relevante overenskomst eller lovgivning.

3.2.7. Henvisninger og yderligere information

- x Cirkulære nr. 9169 af 4. marts 2004 om regulering af satsen for maksimal aflønning for ansættelse med løntilskud hos offentlige arbejdsgivere.
- x Cirkulære nr. 9130 af 16. januar 2004 om regulering af satsen for maksimal aflønning samt løntilskud ved ansættelse i jobtræning hos offentlige arbejdsgivere.
- x Lov nr. 419 af 10/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats
- x Bekendtgørelse nr. 577 af 19/6 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Eksempel på ansættelse med løntilskud

En større statslig institution blev kontaktet af AF, der forespurgte, om der var plads til en ledig dagpengemodtager i institutionen. Det blev aftalt at ansætte en person med løntilskud i en periode på seks måneder, hvilket betød, at institutionens betjentfunktion kunne få et kvalitetsløft.

En mand på 54 år, der havde gået ledig i lidt over et år, fik fra AF tilbuddet om at blive ansat med løntilskud som kontorbetjent. Han havde en fortid hos en stor statslig institution som betjent, men blev afskediget, da institutionen blev udliciteret, og arbejdsprocesserne lagt om.

I sin ledighedsperiode havde personen taget forskellige opkvalificeringskurser, der dog ikke havde bragt ham tættere på et job på ordinære vilkår.

Da hans seks-måneders ansættelse med løntilskud var ved at løbe ud, blev en af de andre kontorbetjente langtidssygemeldt: Institutionen tilbød derfor personen ansat i løntilskud at blive på arbejdspladsen. Pt. er han derfor ansat på ordinære vilkår.

Bilag A. Cirkulære om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)

1. Indledning

Som et led i resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) pr. 1. april 1997 er parterne enige om at videreudvikle det sociale kapitel. Målgruppen for aftalen om socialt kapitel er således udvidet til også at omfatte tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Endvidere omfatter aftalen udefrakommende med nedsat erhvervsevne. Hensigten med denne aftale er at sikre mere rummelige og åbne statslige arbejdspladser.

Der skal gøres mest muligt for at fastholde medarbejdere med nedsat erhvervsevne på arbejdspladserne, samtidig med at man skal søge at integrere personer med nedsat erhvervsevne, som ikke i dag har en arbejdspladstilknytning.

En forebyggende indsats og formulering af en sygdomspolitik på institutionerne bør være centrale elementer i udmøntningen.

Med dette cirkulære udsendes aftale af 2. juni 1997 mellem Finansministeriet og CFU om lokale aftaler om job på særlige vilkår, som træder i stedet for aftale af 3. juli 1995 om lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel). Aftalen omfatter allerede ansatte, hvis erhvervsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, samt udefrakommende personer med dokumenteret nedsat erhvervsevne. Der gives hjemmel til ansættelse af de pågældende persongrupper på særlige løn og ansættelsesvilkår mv.

Cirkulæret omhandler endvidere en opfordring til intensiveret anvendelse af eksisterende arbejdsmarkeds- og socialpolitiske ordninger.

2. Lokale aftaler for allerede ansatte og udefrakommende

Der er skabt hjemmel til, at der lokalt på institutionen/virksomheden kan indgås aftale om, at personer med nedsat erhvervsevne kan tilbydes arbejde på særlige vilkår, herunder særlige løn- og arbejdsvilkår:

- * Overenskomstansatte medarbejdere, herunder personer ansat i puljejob i mere end 12 mdr., hvis erhvervsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, og som selv ønsker at overgå til ansættelse på særlige vilkår.
- * Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, hvis erhvervsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, og som selv ønsker at overgå til ansættelse på særlige vilkår.
- * Udefra kommende med nedsat erhvervsevne.

Efter aftalens § 4, stk. 2, er det en forudsætning for indgåelse af aftale om ansættelse på særlige vilkår for tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder, at der træffes afgørelse i henhold til Tjenestemandspensionslovens § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser, om bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn.

Finansministeriet bemyndiger herved efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet vedkommende ministerium mv. til at træffe sådanne afgørelser ved indgåelse af aftaler om job på særlige vilkår for tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder.

Det er en forudsætning for indgåelse af lokale aftaler, at der på institutionen/virksomheden fastlægges principper for, hvilket arbejdsindhold og arbejdsomfang, der kan varetages af personer på særlige vilkår, jf. aftalens § 4. Det skal ske i samarbejdsudvalgsregi - med mindre et sådant ikke er etableret på institutionen.

De lokale aftaler indgås efter retningslinierne i aftalen om lokale aftaler om job på særlige vilkår.

Lokale aftaler fremsendes til orientering til den forhandlingsberettigede organisation.

3. Intensiveret anvendelse af eksisterende ordninger

Det henstilles, at institutionen/virksomheden efterkommer ønsker fra ansatte om at måtte overgå til delefteløn eller delpension, herunder eventuelle ønsker om ændret arbejdsindhold e.l.

Der opfordres endvidere til, at institutionen/virksomheden øger beskæftigelsesmulighederne for personer omfattet af eksisterende social- og arbejdsmarkedspolitiske beskæftigelses-/aktiveringsordninger. Der er tale om følgende grupper:

- * Kontanthjælpsmodtagere, der er omfattet af tilbud om aktivering i form af jobtræning og individuel jobtræning i henhold til Lov om kommunal aktivering, jf. Lovbekendtgørelse nr. 36 af 26 januar 1996.
- * Modtagere af arbejdsløshedsdagpenge, der er omfattet af tilbud om aktivering i form af jobtræning, individuel jobtræning og puljefjob i henhold til Lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, jf. Lovbekendtgørelse nr. 112 af 27. februar 1996 og lov nr. 1198 af 27. december 1996.
- * Personer, der er omfattet af tilbud om beskyttet beskæftigelse i henhold til bistandslovens § 91 ”50/50-ordninger”, jf. Socialministeriets cirkulære af 14. december 1993 om ændring af cirkulære om bistandslovens bestemmelser om institutioner under amtskommunerne. Der er tale om personer, hvor genoptræning til fuld erhvervsevne inden for en rimelig periode ikke er mulig, men hvor erhvervsevnen heller ikke er så begrænset, at der kan tilkendes førtidspension.
- * Førtidspensionister, der er omfattet af tilbud om beskyttet beskæftigelse i henhold til bistandslovens § 91 ”1/3-ordninger” jf. Socialministeriets ovennævnte cirkulære.
- * Personer, som er delvist uarbejdsdygtige, omfattet af sygedagpengeloven, Lovbekendtgørelse nr. 549 af 23. juni 1994, § 5.

- * Personer med nedsat erhvervsevne omfattet af bestemmelserne i bilstandslovens § 43 om revalidering, jf. Socialministeriets bekendtgørelse nr. 517 af 2. juli 1990 om den faste bruttorevalideringsydelse m.v. efter bilstandslovens § 43, som ændret ved Socialministeriets bekendtgørelse nr. 1023 af 15. december 1995.

4. Samarbejdsudvalgets rolle

Der er indgået tillægsaftale til samarbejdsaftalen, som indeholder en forpligtelse for enhver institution/virksomhed til i samarbejdsudvalgsregi:

- løbende at undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet bl.a. via brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger
- løbende at undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår, jf. aftalen om lokale aftaler om job på særlige vilkår
- løbende at drøfte retningslinier for beskæftigelse af ledige i puljejob, jobtræning og individuel jobtræning
- løbende at drøfte, hvad der for puljejob, jobtræning og individuel jobtræning er særligt behov for i forhold til ordinære ansættelser mht. f. eks. oplæring, medarbejdersamtaler og efteruddannelse.
- at fastlægge generelle retningslinjer for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, antal stillinger, der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttes at etablere sådanne på baggrund af samarbejdsudvalgets løbende undersøgelser.

Institutionerne opfordres hermed til at fortsætte disse drøftelser. Der henvises i øvrigt til Finansministeriets cirkulære af 28. februar 1996 om aftale om job på særlige vilkår samt visse social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger - tillægsaftale til samarbejdsaftalen.

5. Generelle bemærkninger

Det er forudsat, at ansættelser, der foretages i henhold til aftalen, ikke må medføre afskedigelse af allerede ansatte.

Bilag A. Cirkulære om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)

Finansiering af lønudgiften for så vidt angår de eksisterende beskæftigelses-/aktiveringsordninger sker i overensstemmelse med gældende regler, herunder også ydelse af offentlige tilskud.

Ansættelser på særlige vilkår af allerede ansatte eller udefra kommende finansieres af institutionen/virksomheden. Opmærksomheden henledes på Finansministeriets cirkulære af 20/12 1995 om budgetmæssig behandling af puljejob og andre jobtræningsforløb i staten samt Finansministeriets cirkulære af 28/5 1996 om lønudgifter i forbindelse med socialt kapitel i staten.

6. Vejledning

Finansministeriet og CFU vil senere udsende en revideret vejledning.

7. Ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft 1. april 1997. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 18. juli 1995 (Fmst. nr. 22/95).

Finansministeriet

Den 14. juni 1997

P.M.V

E.B.

Henrik Bech

AFTALE OM LOKALE AFTALER OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR (Socialt kapitel)

§ 1. Aftalen vedrører indgåelse af lokale aftaler om job på særlige vilkår herunder særlige løn- og øvrige ansættelsesvilkår mv.

§ 2. Aftalen omfatter personer, hvis erhvervsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, og som selv ønsker beskæftigelse på særlige vilkår. Personkredsen omfatter såvel allerede ansatte som udefra kommende personer. Som allerede ansat medregnes personer i puljejob, hvis ansættelse har været i mere end 12 mdr.

Stk. 2. For udefra kommende personer gælder, at den forringede erhvervsevne skal være dokumenteret med lægeerklæring (i fornødent omfang speciallægeerklæring) eller tilsvarende dokumentation. Dette gælder ikke førtidspensionister eller personer, der overgår fra anden ansættelse på særlige vilkår.

§ 3. Ansættelse af de i § 2 omfattede personer sker for overenskomst-ansattes vedkommende i henhold til pågældende organisationsaftale(r)/overenskomst(er)s bestemmelser suppleret med en lokal aftale indgået på institutionen/virksomheden mellem ledelse og tillidsrepræsentant(er). Tjenestemænd opretholder tjenestemandsansættelsen, ligeledes suppleret med en lokal aftale af nævnte art.

§ 4. Den lokale aftale kan for overenskomstansatte m.fl. fravige organisationsaftalernes/overenskomsternes almindelige bestemmelser om løn og arbejdsvilkår. Fsva. tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte kan aftales fravigelser af løn- og andre ansættelsesvilkår, der er fastlagt ved aftale i henhold til Tjenestemandslovens § 45-47.

Bilag A. Cirkulære om job på særlige vilkår (Socialt kapitel)

Stk. 2. For tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder kan lokal aftale kun indgås i tilfælde af, at pågældende bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende løn, jf. Tjenestemandspensionslovens, § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser.

Stk. 3. Forudsætningen for fravigelse i henhold til stk. 1 og stk. 2 er, at der på institutionen/virksomheden er taget stilling til, hvilket arbejde der kan udføres efter aftalen, samt i hvilket omfang der kan etableres job på særlige vilkår.

§ 5. Lokale aftaler skal fremsendes til den forhandlingsberettigede organisation.

§ 6. De lokale aftaler mellem institution og tillidsrepræsentant for den berørte overenskomstgruppe/for den pågældende ansatte kan opsiges til bortfald med 6 måneders varsel. Virkningen af, at aftalen bortfalder, er, at de almindelige vilkår i organisationsaftalen/overenskomsten herefter gælder, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. I tilfælde af opsigelse af aftalen fortsætter det enkelte ansættelsesforhold imidlertid uændret som en personlig ordning, indtil vedkommende opsiges, selv siger op eller der indgås ny aftale.

Stk. 3. Hvis forudsætningerne for ansættelse i jobbet ikke længere er til stede, dvs. at den ansattes erhvervsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis en af de lokale aftaleparter ønsker det.

§ 7. Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokal aftale, kan uoverensstemmelsen for overenskomstansatte behandles fagretligt ved afholdelse af et mæglingssmøde, jf. pågældende hovedaftale(r). Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres. For så vidt angår tjenestemænd finder de almindelige regler om forhandling anvendelse.

Vejledning om Socialt kapitel i staten

§ 8. Uoverensstemmelse vedrørende indgåede lokale aftalers indhold og brud på indgåede lokale aftaler behandles i henhold til de almindelige regler herom.

§ 9. Ordningen følges løbende af aftaleparterne.

§ 10. Aftalen har virkning fra den 1. april 1997. Samtidig ophæves aftale af 3. juli 1995 om lokale aftaler om job på særlige vilkår (Socialt kapitel).

§ 11. Denne aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst 31. marts 1999. Fra centralorganisationernes side kan opsigelse dog til enhver tid ske med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

København, den 2. juni 1997

Statsansattes Kartel
Ove Hygum

Statstjenestemændenes
Centralorganisation II
Tommy Agerskov

Akademikernes
Centralorganisation
Søren Vang Rasmussen

Lærernes
Centralorganisation
Anni Herfort Andersen

Overenskomstansattes
Centralorganisation
Finn Busse Jensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
**Karsten Ole
Knudsen**

Bilag B. Skabelonforslag til aftale om job på særlige vilkår - Overenskomstansatte

LOKAL AFTALE OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I henhold til aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår (socialt kapitel) indgås følgende aftale:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter ...

Bemærkning:

Aftalerne kan enten være personlige eller dække en overenskomst-gruppe.

§ 2.

Ifølge § 4 i aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår kan der aftales fravigelser af Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og x-centralorganisationen, og Organisationsaftale mellem (x-arbejdsgiverpart) og (x-organisation). Fravigelserne er anført som følger, jf. §§ 3 - 7.

Bemærkning:

Den ansatte omfattes således af den pågældendes organisationsaftales og fællesoverenskomsts bestemmelser, men med de afvigelser, der er fastsat i den lokale aftale.

For en allerede ansat vil normalt gælde, at den ansatte forbliver på det hidtidige overenskomst- og ansættelsesmæssige grundlag, men med de ændringer, der følger af den lokale aftale

§ 3. Løn

Den ansatte aflønnes ...

Bemærkning:

Der kan aftales fravigelser fra den almindelige aflønning i form af f.eks. særligt lønforløb, procentvis andel af normal løn.

§ 4. Arbejdstid

Arbejdstiden fastsættes til ...

Bemærkning:

Der kan aftales nedsat arbejdstid og/eller en særlig tilrettelæggelse af arbejdstiden. Endvidere kan aftales, at den pågældende ikke pålægges overarbejde/merarbejde.

§ 5. ...

Bemærkning:

Der kan være behov for at aftale yderligere fravigelser fra overenskomsten/organisationsaftalen.

§ 6. Opsigelse af aftalen

Aftalen har virkning fra den ... og kan opsiges til bortfald med ... måneders varsel.

(eller)

Aftalen har virkning fra den ... og udløber den

I tilfælde af opsigelse af aftalen fortsætter ansættelsesforholdet uændret, indtil vedkommende opsiges, selv siger op eller der indgås ny aftale.

Bemærkning:

En lokal aftale kan opsiges med 6 måneders varsel, med mindre andet er aftalt.

Det kan i en række sammenhænge være hensigtsmæssigt at gøre aftalen tidsbegrænset, f.eks. i situationer hvor det er forventeligt, at den ansatte efter en periode vil kunne bestride et job på almindelige vilkår.

Bilag B. Skabelonforslag til aftale om job på særlige vilkår - Overenskomstansatte

Ret til tilbagevenden/ overgang til et job på almindelige vilkår vil også kunne indgå som en del af aftalen. Såfremt aftalen gøres tidsbegrænset bør parterne tillige aftale, hvornår forhandlinger om en evt. fornyelse af aftalen skal indledes.

Bilag C. Skabelonforslag til aftale om job på særlige vilkår - Tjenestemandsansatte

LOKAL AFTALE OM JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

I henhold til aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår (socialt kapitel) indgås følgende aftale:

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter ...

Bemærkning:

Aftalerne kan enten være personlige eller dække en gruppe.

§ 2.

Ifølge § 4 i aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår kan der aftales fravigelser af de centralt aftalte vilkår mellem Finansministeriet og x-centralorganisation, der er fastlagt ved aftale i henhold til TL §§ 45-47. Fravigelserne er anført som følger, jf. §§ 3 - 7.

Bemærkning:

Den ansatte omfattes således af de mellem Finansministeriet og centralorganisationen centralt aftalte vilkår og bestemmelser, men med de afvigelser, der er fastsat i den lokale aftale.

For en allerede ansat vil normalt gælde, at den ansatte forbliver på det hidtidige ansættelsesmæssige grundlag, men med de ændringer, der følger af den lokale aftale

§ 3. Løn

Den ansatte aflønnes ...

Bemærkning:

Der kan aftales fravigelser fra centralt fastlagte lønvilkår i form af fx. særligt lønforløb eller lavere pensionsgivende løn (angivelse af lønramme).

§ 4. Arbejdstid

Arbejdstiden fastsættes til ...

Bemærkning:

Der kan aftales nedsat arbejdstid og/eller en særlig tilrettelæggelse af arbejdstiden. Endvidere kan aftales, at den pågældende ikke pålægges overarbejde/merarbejde.

§ 5. ...

Bemærkning:

Der kan være behov for at aftale yderligere fravigelser fra de centralt aftalte vilkår.

§ 6. Forudsætningen for at aftalen kan træde i kraft er, at der er truffet afgørelse iht. tjenestemandspensionslovens § 5, stk. 2 om bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn.

§ 7. Opsigelse af aftalen

Aftalen har virkning fra den ... og kan opsiges til bortfald med ... måneders varsel.

(eller)

Aftalen har virkning fra den ... og udløber den ...

I tilfælde af opsigelse af aftalen fortsætter ansættelsesforholdet uændret, indtil vedkommende opsiges, selv siger op eller der indgås ny aftale.

Bilag C. Skabelonforslag til aftale om job på særlige vilkår - Tjenestemandsansatte

Bemærkning:

En lokal aftale kan opsiges med 6 måneders varsel, med mindre andet er aftalt.

Det kan i en række sammenhænge være hensigtsmæssigt at gøre aftalen tidsbegrænset, fx. i situationer, hvor det er forventeligt at den ansatte efter en periode vil kunne bestride et job på almindelige vilkår.

Ret til tilbagevenden/ overgang til et job på almindelige vilkår vil også kunne indgå som en del af aftalen. Såfremt aftalen gøres tidsbegrænset bør parterne tillige aftale, hvornår forhandlinger om en evt. fornyelse af aftalen skal indledes.

Bilag D. Uddrag af vejledning til samarbejdsaftalen

Job på særlige vilkår mv. (Socialt kapitel)

9. I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af institutionens/ virksomhedens arbejds- og personaleforhold skal udvalget

- x løbende undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet, bl.a. via brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger,
- x løbende undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår, jf. aftalen om job på særlige vilkår,
- x løbende drøfte retningslinier for beskæftigelse af ledige i puljejob, jobtræning og individuel jobtræning. Heri kan f.eks. indgå følgende elementer
 - antal ledige, der er ansat/aktiverede og disses fordeling på områder,
 - merbeskæftigelsesforudsætninger,
 - det generelle indhold i jobbet,
 - overgang til ordinær beskæftigelse
- x løbende drøfte, hvilke særlige behov ansatte i puljejob, jobtræning og individuel jobtræning har i forhold til ordinære ansatte med hensyn til f.eks. oplæring, medarbejdersamtaler og efteruddannelse,
- x fastlægge generelle retningslinier for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, antal stillinger der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttet at etablere sådanne på baggrund af samarbejdsudvalgets løbende drøftelser.

Bilag E. Cirkulære om fleksjob i staten

Anvendelsesområde

§ 1. Fleksjobordningen omfatter statsinstitutioner, der er opført på finansloven som driftsbevilling eller statsvirksomhed, samt institutioner omfattet af universitetsloven. Som statsinstitutioner betegnes også selv-ejende institutioner mv., der er optaget på finansloven på lige fod med egentlige statsinstitutioner.

Bidrag

§ 2. Statsinstitutionerne skal betale et bidrag pr. årsværk pr. måned til fleksjobordningen. Bidraget fastsættes forud for hvert kvartal.

Stk. 2. Bidraget opføres i institutionens regnskab som en lønudgift og konteres på regnskabskonto 11.9x. Lønbidrag vedrørende tværministerielle ordninger.

§ 3. Bidraget beregnes på grundlag af det faktiske årsværksforbrug i det foregående kvartal.

Stk. 2. For nyoprettede statsinstitutioner anvendes det faktiske årsværksforbrug i det pågældende kvartal.

Refusion

§ 4. Statsinstitutioner, der ansætter medarbejdere i fleksjob, jf. kapitel 13 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, får refunderet halvdelen af den lønudgift, som ikke dækkes af tilskuddet fra kommunen, jf. § 71,

stk. 2-4, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

§ 5. Anmodning om refusion skal indsendes af statsinstitutionen til Økonomistyrelsen senest 2 måneder efter udgangen af det kvartal, som refusionen vedrører.

Stk. 2. Kan det endelige krav på refusion ikke opgøres, skal ansøgning om et skønnet beløb ske inden for fristen i stk. 1. Endelig opgørelse af refusionskravet skal ske senest 6 måneder efter kvartalets udløb med henblik på regulering af refusionsbeløbet.

Stk. 3. Overskrides fristerne efter stk. 1 og 2, bortfalder retten til refusion eller regulering af refusionsbeløbet.

Nærmere retningslinier

§ 6. Økonomistyrelsen fastsætter nærmere retningslinier for administrationen af fleksjobordningen. Retningslinierne fremgår af Økonomistyrelsens hjemmeside (www.oes.dk).

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 7. Cirkulæret træder i kraft den 1. januar 2004 og har virkning fra og med finansåret 2004.

Stk. 2. Samtidig ophæves §§ 1-4 i Finansministeriets cirkulære af 18.

Vejledning om Socialt kapital i staten

december 1998 om fleksjob mv. i staten med senere ændringer. Bestemmelserne i §§ 5-9 om skånejob og job på særlige vilkår (nu ansættelse med løntilskud, jf. kapitel 12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats) er således fortsat gældende.

§ 8. For personer ansat i fleksjob før 1. april 2002 refunderes 100 pct.

af den lønudgift, som ikke dækkes af tilskuddet fra kommunen. Dette gælder også, hvis den pågældende skifter stilling som følge af organisatoriske omlægninger eller lignende. Opnormering og forfremmelse mv. betragtes ikke som stillingsskifte. Stillingsskifte af anden årsag betragtes som en nyansættelse.

Finansministeriet, den 16. december 2003

Thor Pedersen

/Mogens Pedersen

Bilag F. Bekendtgørelse om fleksjobordning for ikke-statslige tilskudsmodtagere

Anvendelsesområde

§ 1. Ifølge tekstanmærkning nr. 105 på § 7 i finansloven omfatter den statslige refusionsordning for fleksjob ikke-statslige tilskudsmodtagere (selvejende institutioner, foreninger, selskaber mv.), når de modtager:

- 1) tilskud fra staten, der dækker mindst 50 pct. af de ordinære driftsudgifter, eller
- 2) driftstilskud fra staten i henhold til særskilt lovgivning, herunder tilskud efter lov om regionale kulturaftaler og teaterlovens §§ 15 og 16, samt lov om visse spil, lotterier og væddemål, dog ikke denne lovs:
 - a) § 6 B, stk. 1, nr. 1-5 (Kulturministeriets midler til andet end kulturelle formål),
 - b) § 6 C, nr. 1 og 2 (Undervisningsministeriets midler til andet end undervisning og folkeoplysning), og
 - c) § 6 D (Miljøministeriets midler til støtte af friluftslivet).

§ 2. Afgørelse om, hvorvidt en institution er omfattet af refusionsordningen, træffes af tilskudsyderen.

§ 3. Bidragspligten og retten til refusion indtræder ved begyndelsen af

det første kvartal i den periode, som driftstilskuddet vedrører, dog tidligst fra begyndelsen af det kvartal, hvori institutionen modtager meddelelse om driftstilskuddet.

§ 4. Bidragspligten ophører ved udgangen af det sidste kvartal i den periode, som driftstilskuddet vedrører, dog tidligst fra det tidspunkt, hvor institutionen får meddelelse om bortfaldet af tilskuddet.

Stk. 2. Retten til refusion ophører ved udgangen af det efterfølgende kvartal.

Meddelelse til Økonomistyrelsen om omfattede institutioner

§ 5. De enkelte ministerier meddeler skriftligt inden udgangen af marts måned Økonomistyrelsen, hvilke tilskudsmodtagere der er omfattet af ordningen i det pågældende finansår.

Stk. 2. De enkelte ministerier skal tilsvarende i finansårets løb meddele Økonomistyrelsen eventuelle ændringer på ministeriets område i, hvilke tilskudsmodtagere der er omfattet af ordningen.

Bidrag

§ 6. Bidraget til finansiering af refusionsordningen er fastsat på finansloven som et beløb pr. årsværk pr. måned.

Stk. 2. Hvis bidragssatsen for statslige institutioner i løbet af finansåret nedsættes til et beløb, der er lavere end det, der er fastsat på finansloven, vil bidragssatsen for ikke-statslige tilskudsmodtagere ved særlig bekendtgørelse blive nedsat tilsvarende.

§ 7. Bidrag beregnes og betales efter hvert kvartal på baggrund af den omfattede tilskudsmodtagers registrerede årsværksforbrug, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2. For tilskudsmodtagere, der anvender SLS til anvisning af løn, anvendes det faktiske årsværksforbrug i det foregående kvartal. Hvis det faktiske årsværksforbrug for et kvartal er under 5 årsværk, er tilskudsmodtageren fritaget for bidragsbetaling for det efterfølgende kvartal.

Stk. 3. For andre tilskudsmodtagere beregnes bidraget på grundlag af det gennemsnitlige årsværksforbrug i året forud for finansåret. Hvis det gennemsnitlige antal årsværk for finansåret forud er under 5 årsværk, er tilskudsmodtageren fritaget for bidragsbetaling i indeværende finansår. Der sker ikke regulering af bidragsbetalingen ved afvigelser mellem det gennemsnitlige årsværksforbrug i året forud for finansåret og det faktiske årsværksforbrug i det pågældende kvartal.

Stk. 4. For nyoprettede institutioner anvendes det faktiske årsværksforbrug i det pågældende kvartal.

§ 8. Tilskudsmodtageren skal skriftligt indberette og indbetale bidrag til ordningen til Økonomistyrelsen senest 2 måneder efter kvartalets udløb. Bidraget modregnes i et eventuelt refusionstilgodehavende vedrørende samme kvartal.

Refusion

§ 9. Refusionen udgør halvdelen af den lønudgift, som ikke dækkes af tilskuddet fra kommunen, jf. § 71, stk. 2-4, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Stk. 2. Bidrag til fleksjobordningen indgår ikke i lønudgiften.

§ 10. Anmodning om refusion indsendes af tilskudsmodtageren til Økonomistyrelsen senest 2 måneder efter udgangen af det kvartal, som refusionen vedrører.

Stk. 2. Kan det endelige krav på refusion ikke opgøres, skal ansøgning om et skønnet beløb ske inden for fristen i stk. 1. Endelig opgørelse af refusionskravet skal ske senest 6 måneder efter kvartalets udløb med henblik på regulering af refusionsbeløbet.

Stk. 3. Overskrides fristerne efter stk. 1 og 2, bortfalder retten til refusion eller regulering af refusionsbeløbet.

Revision

§ 11. Revision skal udføres efter stk. 2-4 af en statsautoriseret eller registreret revisor eller af et kommunalt revisionsorgan, medmindre institutionen revideres af Rigsrevisionen i henhold til § 2 i lov om revisionen af statens regnskaber m.m.

Stk. 2. Revisionen skal som minimum omfatte:

- 1) beregning af bidrag til ordningen, herunder opgørelse af årsværksforbrug,
- 2) beregning af lønrefusionsbeløb fra staten, herunder at ansættelsesforholdet vedrører et godkendt fleksjob samt beregning af løn og kommunal refusion, og

Bilag F. Bekendtgørelse om fleksjobordning for ikke-statslige tilskudsmodtagere

3) angivelse af tilskudsmodtagers pengeinstitutkonto ved beløbsoverførsler vedrørende ordningen.

Stk. 3. Revisor skal i revisionsprotokollen oplyse, at ordningen om fleksjob er revideret i henhold til gældende regler og retningslinier.

Stk. 4. Giver revisionen anledning til kritiske bemærkninger i forhold til det i stk. 2 anførte, skal institutionen skriftligt meddele dette til Økonomistyrelsen og foretage de nødvendige korrektioner uden unødigt forsinkelse.

Administration af ordningen

§ 12. Fleksjobordningen administreres af Økonomistyrelsen, der kan fastsætte nærmere retningslinier for ordningen. Retningslinierne fremgår af Økonomistyrelsens hjemmeside (www.oes.dk).

Klageadgang

§ 13. Afgørelser truffet efter § 2 kan påklages efter samme regler, som gælder for klager over selve afgørelsen om driftstilskud.

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser mv.

§ 14. Bekendtgørelsen træder i kraft den 31. december 2003 og har virkning fra og med finansåret 2003.

Stk. 2. § 10 har virkning fra og med finansåret 2004.

§ 15. Bekendtgørelse nr. 323 af 22. maj 2002 om fleksjobordning for ikke-statslige tilskudsmodtagere ophæves.

§ 16. Har ressortministerierne ikke allerede meddelt Økonomistyrelsen, hvilke tilskudsmodtagere der er omfattet af ordningen i finansåret 2003, skal dette skriftligt meddeles Økonomistyrelsen inden udgangen af 2003.

§ 17. For personer ansat i fleksjob før 1. april 2002 refunderes 100 pct. af beregningsgrundlaget, jf. § 9. Dette gælder også, hvis den pågældende skifter stilling som følge af organisatoriske omlægninger eller lignende. Opnormering og forfremmelse mv. betragtes ikke som stillingsskifte. Stillingsskifte af anden årsag betragtes som en nyansættelse.

Finansministeriet, den 15. december 2003

Thor Pedersen

/Claus Juhl

Bilag G 1 - 4

Bilag G.1. Fleksjobordningen i en statsinstitution

Ordningen omfatter statsinstitutioner, der er opført på finansloven med bevillingstyperne driftsbevilling eller statsvirksomhed samt institutioner omfattet af universitetsloven. De selvejende institutioner (f.eks. handelshøjskolerne), der er opført på finansloven på lige fod med egentlige statsinstitutioner, er omfattet efter de samme regler.

Fristen for indsendelse af refusionsanmodning er 2 måneder efter udgangen af det kvartal, som refusionen vedrører.

Økonomistyrelsen sender bidragsopkrævning, specificeret pr. hovedkonto. Bidraget for 1. og 2. kvartal 2004 er 852 kr. pr. årsværk pr. kvartal, dvs. 284 kr. pr. årsværk pr. måned.

Vedtagelsen af Finansloven 2002 indebar nogle ændringer af fleksjobordningen. Til personer, som ansættes i fleksjob **pr. 1. april 2002 eller senere**, yder fleksjobordningen kun **50% tilskud** til den del af lønudgiften, der ikke dækkes af kommunen.

Indbetalinger skal ske til Jyske Netbank reg. nr. 8109 konto 101765-7, med angivelse af hovedkontonr., CVR/SE-nr. og kvartal.

Til brug for anmodning om lønrefusion fra ordningen anvendes en blanket om [anmodning om refusion, statsinstitution \(PDF-format\)](#).

Vil du vide mere?

Hvis du vil vide mere om fleksjobordningen, kan du læse i [ØAV](#) (Økonomi-Administrativ Vejledning) eller kontakte Økonomistyrelsen.

Send en e-mail til fleksjob@oes.dk

Du kan også læse [Cirkulære om fleksjob i staten nr. 9841 af 16. december 2003](#)

Bilag G.3. Fleksjobordningen i selvejende institutioner mv.

Generel information

En lang række selvejende institutioner mv. (ikke-statslige tilskudsmodtagere) er også omfattet af fleksjobordningen.

Hvis der søges refusion, skal institutionen selv beregne refusionsbeløbet og fratække bidragsbeløbet.

Fristen for indsendelse er 2 måneder efter udgangen af det kvartal, som refusionen vedrører. Bidraget pr. kvartal for 2004 er 385 kr. pr. årsværk pr. måned, dvs. 1155 kr. pr. årsværk pr. kvartal.

Bidraget bliver beregnet på basis af antal ansatte (alle ansatte dvs. alle på lønningslisten) omregnet til fuldtidsbeskæftigelse (årsværk).

Til institutioner, der anvender statens lønsystem SLS lige som en statsinstitution, sender Økonomistyrelsen bidragsopkrævning medio måneden efter kvartalet.

For de selvejende institutioner mv., der ikke anvender SLS som lønsystem

Bidraget for 2004 beregnes på grundlag af det gennemsnitlige antal årsværk ansat i 2003.

Det anbefales at udskrive blanketsæt her fra hjemmesiden hvert kvartal i stedet for at benytte en gemt kopi af en gammel blanket.

Nettobeløbet udbetales af Økonomistyrelsen. Hvis bidragsbeløbet overstiger refusionsbeløbet, skal nettobeløbet indbetales.

Nedre grænse for bidragspligt

Der er indført en nedre grænse for bidragspligt med virkning fra 1. januar 2001. Ikke-statslige tilskudsmodtagere med mindre end 5 årsværk for det foregående finansår som helhed er fritaget for bidragsbetaling, men skal til gengæld indsende særskilt erklæring herom jf. nedenfor. Disse små institutioner har stadig ret til lønrefusion for ansatte i fleksjob.

Kravet om særskilt revisorerklæring er afskaffet

Med virkning for 2001 er kravet om særskilt revisorerklæring bortfaldet. Hvis revisionen giver anledning til kritiske bemærkninger, skal institutionens ledelse skriftligt meddele dette til Økonomistyrelsen samt foretage de nødvendige korrektioner.

Vedtagelsen af Finansloven 2002 indebærer nogle ændringer af fleksjobordningen

Til personer, som ansættes i fleksjob pr. 1. april 2002 eller senere, yder

Vejledning om Socialt kapital i staten

fleksjobordningen kun 50% tilskud til den del af lønudgiften, der ikke dækkes af kommunen.

Indbetalinger skal ske til Jyske Netbank reg. nr. 8109 konto 101764-0, med angivelse af det 9-cifrede ID.nr. 88xxxx-xxx og kvartal, eller institutionens CVR/SE-nr. og kvartal.

- x [Særskilte retningslinier](#) for fleksjobordningen i selvejende institutioner.
- x [Erklæring om mindre end 5 årsværk](#) i 2004.
- x [Blanketsæt](#) til kvartalsvis indberetning i 2004.

Vil du vide mere?

Hvis du har spørgsmål om fleksjobordningen, kan du læse mere i ØAV (Økonomi-Administrativ Vejledning) eller sende en e-mail til fleksjob@oes.dk. Du kan også læse [Finansministeriets bekendtgørelse nr. 1257 af 15. december 2003](#).

Bilag G.4. Fleksjobopgørelse – selvejende institutioner

Indsendes til:
Økonomistyrelsen
Att.: Fleksjob
Landgreven 4
Postboks 2193
1017 København K

OES CVR-nr. 10-21-32-31

Fleksjobopgørelse for __. kvartal 2004 - Selvejende institutioner

Institution (geme stempel):	CVR-nr:
Adresse:	SE-nr:
By:	Ins-id: 88
Kontaktperson:	Tlf.: E-mail :

1. Refusionsopgørelse (løn) Overført fra side 2, skema til refusionsopgørelse:	Kr.
2. Bidragopgørelse <i>Benyttes SLS-systemet sæt x:</i> <input type="text"/> ____ årsværk x 1.155 kr. (dvs. x 3 måneder x 385 kr.) =	Kr.
3. I alt (= punkt 1 minus punkt 2) Negativt beløb indbetales til Økonomistyrelsen Positivt beløb vil institutionen modtage fra Økonomistyrelsen	Kr.

For alle anførte beløb, jf. punkt 1-3 gælder, at *øreløbene* skal fjernes.

Negative beløb indbetales jf. fristen i) til **Økonomistyrelsens bankkonto regnr. 8109 kontonr. 101764-0**

Positive beløb. Institutionens pengeinstitutkonto, som Økonomistyrelsen kan overføre beløb til:
Pengeinstitutreg.nr. (4 cifre): _____ -kontonr.: _____

Ovenstående oplysninger er udfyldt i henhold til Økonomistyrelsen retningslinier.

Dato: _____ Underskrift: _____

Dato: _____ Underskrift: _____
Person med prokura (fuldmagt til at handle på institutionens vegne)

i) Dette blanketsæt indsendes senest 2 måneder efter kvartalets udløb til Økonomistyrelsen samtidig med evt. indbetaling - jf. ovenfor. **Bemærk**, at senere indsendelse medfører, at kravet på refusion bortfalder.

Refusionsopgørelse (løn)

Side 2

i henhold til Økonomistyrelsens retningslinier

For __. kvartal 2004

Oplysninger om personer ansat i fleksjob – gerne flere på samme blæket:						
Navne:	Dato Ansættelsesdato	Ansættelses- periode (indenfor kvartalet)	LØN (beregning- grundlag)	Refusion Fra kommune mfl., sygedag- penge mv.	Refusions- anmodning 100%	Refusions- anmodning 50% (for pers. der er blevet ansat efter 1/4 2002)
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
Refusion vedrørende dette kvartal, i alt					(A)	

Antal personer i fleksjob i dette kvartal:

Efterreguleringer: (Tidligere kvartaler)					
Navne:	Periode som reguleringen vedrører	Ændring i løn	Ændring i refusion fra kommune mfl.		
Efterregulering i alt				(B)	

Refusionsanmodning i alt:
 Overføres til side 1 punkt 1 Refusionsopgørelse (Løn) (A+B)

Lønsedler mv. skal ikke indsendes til Økonomistyrelsen

Bilag H. Pensionsrettigheder for tjenestemænd mv.

Til ministerier og styrelser m.fl. og pensionsberegørende myndigheder

25. september 2000
J.nr. 43239-00012

CIRKULÆRESKRIVELSE OM BEVARELSE AF PENSIONS- RETTIGHEDER FOR TJENESTEMÆND MV., DER ANSÆTTES I FLEKSJOB ELLER JOB PÅ SÆRLIGE VILKÅR

1. Indledning

I Finansministeriets cirkulære af 14. juni 1997 om job på særlige vilkår bemyndigede Finansministeriet ministerier mv. til at træffe afgørelser efter tjenestemandspensionslovens § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser om bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn i forbindelse med indgåelse af aftale for ansatte med statslig tjenestemandspensionsret om ansættelse i job på særlige vilkår.

Dette cirkulære fastsætter tilsvarende bestemmelse om fleksjob samt betalingsregler, der gælder for både job på særlige vilkår og fleksjob.

2. Aftaler om ansættelse i fleksjob

I forbindelse med indgåelse af aftale om ansættelse i fleksjob skal der træffes afgørelse om, at tjenestemanden bevarer sine hidtidige pensionsrettigheder med hensyn til pensionsskalatrin svarende til, hvad der er fastsat for indgåelse af aftaler om ansættelse i job på særlige vilkår. Efter indhentet udtalelse fra lønningsrådet bemyndiger Finansministeriet herved ministerier mv. til at træffe afgørelser efter tjenestemandspen-

sionslovens § 5, stk. 2, eller tilsvarende bestemmelser om bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn i forbindelse med indgåelse af aftale for tjenestemænd mv. om ansættelse i fleksjob.

3. Løbende indbetaling af pensionsdækningsbidrag

Det er en forudsætning for bevarelse af retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn, at vedkommende ansættelsesmyndighed fortsat indbetaler et løbende pensionsdækningsbidrag til finanslovens § 36. Pensionsvæsenet, beregnet som 15 % af den pensionsgivende løn i tjenestemandens hidtidige stilling med den aktuelle beskæftigelsesgrad i den nye stilling som grundlag.

4. Betalingsprocedure for SCL-lønnede

Indbetaling af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd mv. med aftale om fleksjob eller job på særlige vilkår sker via kodning i Statens Centrale Lønssystem (SCL).

For nærmere information herom henvises til Økonomistyrelsens SCL-bruger- vejledning.

Først når bidragsindbetalingen er iværksat, kan pensionsskalatrinet i PENSAB opdateres.

5. Betalingsprocedure for andre end SCL-lønnede

Med henblik på opkrævning af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd mv., som ikke aflønnes via SCL, skal der ske indberetning direkte til Personalestyrelsen, Pensionskontoret.

6. Ikrafttrædelse

Cirkulæreskrivelsen har virkning fra 1. oktober 2000.

Finansministeriet, Personalestyrelsen
Den 25. september 2000
Gorm Neigaard

Bilag I. Aftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob under CFU's forhandlingsområde

§ 1. Denne aftale finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, der er dækket af overenskomst eller aftale mellem Finansministeriet og en eller flere af de 4 underskrivende centralorganisationer eller organisationer tilsluttet disse, i det følgende kaldet overenskomstområdet, og som forud herfor har været ansat i en anden stilling inden for overenskomstområdet.

Stk. 2. Aftalen omfatter ikke tjenestemænd, tjenestemandspensionister eller andre ansatte/pensionister med en tjenstemandslignende pensionsordning.

§ 2. Formålet med aftalen er at sikre, at personer ansat i fleksjob under overenskomstområdet har mulighed for at videreføre deres pensionsordning fra en anden ansættelse inden for overenskomstområdet. Videreførelsen sker på de vilkår, pensionsinstituttet har fastsat.

§ 3. I situationer som beskrevet i § 2 kan personen i forbindelse med ansættelsen i fleksjob aftale med ansættelsesmyndigheden, at pensionsbidraget indbetales med frigørende virkning til den hidtidige pensionsordning.

Stk. 2. Personer, der ansættes i fleksjob inden for overenskomstområdet, som ikke kan eller vil videreføre en pensionsordning etableret inden for overenskomstområdet, eller som ikke tidligere har haft en pensionsordning, skal optages i den pensionsordning, som er bestemt af overenskomsten, og på de vilkår, der gælder i pensionsordningen.

§ 4. Pensionsbidrag, der indbetales til den hidtidige pensionsordning, udgør det beløb, der følger af det overenskomstforhold, der gælder for ansættelsen i fleksjobbet.

Vejledning om Socialt kapital i staten

§ 5. Aftalen har virkning for ansættelsesforhold i fleksjob, der etableres pr. 1. januar 2004 og senere.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts.

København, den 24. maj 2004

Statsansattes Kartel

Peter Waldorff

Statstjenestemændenes

Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation

Sine Sunesen

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Gorm Neigaard

Oversigt over ordninger

Overordnet målgruppe	Ansættelsesform	Personkreds	Formål	Løn- og arbejdsvilkår	Pension	Løntilskud/refusion	Særlige bestemmelser/ jobindhold	Implementering/ fremgangsmåde	Evt. gammel ordning	
Muligheder for personer med nedsat arbejdsevne (kapitel 2)	Virksomhedspraktik (Afsnit 2.3) Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 42	Kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere med andre problemer end ledighed Revalidender Personer med nedsat arbejdsevne, der ikke modtager nogen form for pension	At afklare beskæftigelsesmål samt afdække eller optræne faglige, sproglige eller sociale kompetencer	Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat og er derfor ikke omfattet af de regler, der gælder for lønmodtagere – fastsat enten ved lov eller kollektiv overenskomst. Der skal ikke udstedes ansættelsesbevis		Virksomhedspraktik er ikke lønnet, idet de pågældende personer får aktiveringsydelse eller beholder deres tidligere forsørgelsesgrundlag	Personer i virksomhedspraktik er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen og lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet	Der kan i en virksomhedspraktik udføres arbejde, der ellers ville blive udført som almindelig lønnet arbejde. Varighed udover 13 uger drøftes med repræsentanter for medarbejderne	Arbejdspraktik Individuel jobtræning Arbejdsprøvnin Revalidering	
	Ansættelse med løntilskud (Afsnit 2.4) Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 51	Revalidender	Oplæring af sproglige, faglige eller sociale kompetencer	Lønnen skal som minimum svare til den mindste overenskomstmæssige løn, og arbejdsvilkårene være overenskomstmæssige	Institutionen indbetaler pension til en eventuel overenskomstmæssig pensionsordning	Løntilskuddet kan højst udgøre 102,90 kr. pr. time (1/1 2004)	Der skal være tale om merbeskæftigelse	Løntilskudsloven fastsættes efter en konkret vurdering af personens evner og forudsætninger for at deltage i arbejdet i samme omfang som de øvrige ansatte. Forud for ansættelse med løntilskud, skal ansættelsen drøftes mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte	Virksomhedsrevalidering Skånejob Isbryderordningen for handicappede	
		Personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som får social pension	At opnå eller fastholde beskæftigelse	Løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte i samarbejde med de faglige organisationer						Løntilskudsloven kan udgøre 20 kr. og i særlige tilfælde 35 kr. pr. time
		Nyuddannede personer med handicap, der ikke har job to år efter endt uddannelse	At bidrage til indslusning på arbejdsmarkedet	Løn- og arbejdsvilkår fastsættes efter de gældende kollektive overenskomster						Løntilskuddet kan højst udgøre 102,90 kr. pr. time (1/1 2004)
	Delvis rask-/sygemelding (Afsnit 2.2) Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 28-aftale (Afsnit 2.2)	Allerede ansatte og udefrakommende der, på baggrund af en lægelig vurdering, kun kan bestride et arbejde delvist	At fastholde eller oprette job til personer der på grund af sygdom er delvist uarbejdsdygtige	Den ansatte oppebærer fuld løn under fravær. Institutionen kompenseres økonomisk af kommunen		Der er mulighed for refusion af sygedagpengesudgifter ved indgåelse af en § 28 aftale	§ 28 aftalen kan komme i stand, hvis medarbejderens sygdom medfører et forventet fravær på mindst 10 arbejdsdage om året	En § 28 aftale indgås skriftligt mellem medarbejder og virksomhed. Der skal bruges en særlig blanket, som sendes til godkendelse i kommunen. En lægelig vurdering af, at den enkelte kun kan bestride arbejdet delvist skal foreligge		
	Aftale om job på særlige vilkår (Afsnit 2.1) Aftale om job på særlige vilkår	Allerede ansatte og udefrakommende personer, hvis arbejdsevne er forringet af helbreds- og/eller sociale årsager, og som selv ønsker beskæftigelse på særlige vilkår	Alternativ til de eksisterende lovbaseordninger. Åbner mulighed for ved lokal aftale at fravige overenskomstens bestemmelser	Aftales lokalt mellem ledelse og tillidsrepræsentanter. Der er mulighed for at fravige overenskomsten og centralt aftalte forhold mht. løn- og ansættelsesvilkår	Institutionen indbetaler pension til den ansattes pensionsordning efter overenskomsten. For tjenestemand indbetales pension efter tidligere løn, jf. FL § 36	Ingen, da hele lønudgiften afholdes af institutionen	For udefrakommende personer kræves dokumentation for nedsat arbejdsevne	Proceduren fremgår af aftale om lokale aftaler om job på særlige vilkår, jf. bilag A		
Fleksjob (Afsnit 2.5) Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 69	Allerede ansatte og udefrakommende med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som ikke modtager social pension. Revalideringsmulighederne skal være udtømte	At give personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet. Fleksjob kan først tilbydes, når alle andre relevante tilbud har været afprøvet	Som udgangspunkt fastsættes løn- og arbejdsvilkår efter de kollektive overenskomster og mellem arbejdsgiver og den ansatte i samarbejde med de relevante faglige organisationer	Der gælder det samme som ved aftale om job på særlige vilkår. Den hidtidige pensionsordning kan videreføres i fleksjobbet jf. bilag I	Arbejdsgiveren betaler lønnen til den ansatte. Kommunen giver arbejdsgiveren tilskud til lønnen 1/2 eller 2/3 afhængig af graden af den nedsatte arbejdsevne	Der gælder ikke et krav om merbeskæftigelse	Kommunen træffer beslutning og tilbyder oprettelse af stillingen i samråd med arbejdsgiveren, den ansatte og de relevante faglige organisationer			
Muligheder for ledige (kapitel 3)	Virksomhedspraktik (Afsnit 3.1) Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 42	Ledige dagpengemodtagere, kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere	At afklare beskæftigelsesmål samt afdække eller optræne faglige, sproglige eller sociale kompetencer	Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat og er derfor ikke omfattet af de regler, der gælder for lønmodtagere – fastsat enten ved lov eller kollektiv overenskomst. Der skal ikke udstedes ansættelsesbevis		Virksomhedspraktik er ikke lønnet, idet de pågældende personer får aktiveringsydelse eller beholder deres tidligere forsørgelsesgrundlag	Personer ansat i virksomhedspraktik er omfattet af arbejdsmiljølovgivningen	Det forudsættes, at det arbejde, der bliver udført i en virksomhedspraktik, ellers ville blive udført som almindelig lønnet arbejde	Arbejdspraktik Individuel jobtræning Arbejdsprøvnin Revalidering	
	Ansættelse med løntilskud (Afsnit 3.2) Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 51	Ledige dagpengemodtagere Ledige kontanthjælps- og starthjælpsmodtagere	Oplæring af faglige, sociale eller sproglige kompetencer	Løn- og ansættelsesvilkår er i udgangspunktet overenskomstmæssige – dog kan lønnen maksimalt udgøre 100,05 kr. pr. time (1/4 2004). Lønnen skal ligge på niveau med personens individuelle dagpenge/hjælp	Institutionen betaler både arbejdsgiverbidrag og personens bidrag til en eventuel overenskomstmæssig pensionsordning	Løntilskuddet kan højst udgøre 102,90 kr. pr. time (1/1 2004) Løntilskudsloven kan højst udgøre 57,39 kr. pr. time (1/1 2004)	Der skal være tale om merbeskæftigelse	Forud for ansættelse med løntilskud, skal ansættelsen have været drøftet mellem virksomheden og repræsentanter for virksomhedens ansatte	Jobtræning Virksomhedsrevalidering Skånejob	

¹ Jf. Samarbejdsaftalens pkt. 10 (se bilag D) skal samarbejdsudvalget løbende drøfte en række emner relateret til ansættelse efter socialt kapitel. I pjecen *Samarbejdsudvalget og Socialt kapitel i staten* kan du hente inspiration til drøftelserne.

Links til relevante hjemmesider

Personalestyrelsen:	www.perst.dk
Arbejdsmarkedsstyrelsen:	www.ams.dk
Projekt jobskabelse:	www.jobskabelse.dk
Center for aktiv beskæftigelsesindsats:	www.cabi-web.dk
Informationsside om fleksjob:	www.fleksjob.dk
Virksomhedernes informationssystem om sygefravær og arbejdsfastholdelse:	www.via2000.dk
Sekretariatet for det social indeks:	www.detsocialeindeks.dk
De samvirkende invalideorganisationer:	www.handicap.dk