

## Aftale vedrørende ansættelse af ledige med løntilskud i Faxe Kommune

### Formålet med aftalen er

- At skabe enighed om en fælles forståelse om brugen af virksomhedspraktik og løntilskudsjob.
- At brugen af disse ordninger gør, at indsatsen kvalitetsmæssigt er relevant og målrettet den lediges mulighed for at finde fodfæste på det ordinære arbejdsmarked.
- At den ledige, som modtager dagpenge eller kontanthjælp i forbindelse med ledighed, vil gennem sin ansættelse modtage oplæring, vedligeholde og genoptræne faglige, sociale eller sproglige kompetencer.

Udgangspunktet er, at der stilles konkrete relevante løntilskudspladser til rådighed, der så vidt muligt tilgodeser den enkelte borgers faglige kvalifikationer, samt at det er en forudsætning for, at pladserne kan udnyttes, at de fordeles på de forskellige arbejdspladser og områder i kommunen således, at det matcher såvel den aktiveredes behov som arbejdspladsens muligheder.

### Vilkår og rammer for løntilskudspladser

- På de enkelte arbejdspladser i Faxe kommune er personale ansat ordinært, i det omfang budgettet tilsiger. Når der oprettes løntilskudsansættelser skal disse udgøre en merbeskæftigelse.  
Arbejdspladsens ledelse og TR/FTR eller lokalafdeling for den forhandlingsberettigede organisation, skal have særlig opmærksomhed på, at en ny medarbejder i løntilskud ikke overtager en afskedigets opgaver.
- På arbejdspladser (P-nummer), hvor der er foretaget budgetmæssige afskedigelser af medarbejdere – opgjort i samme funktion - skal der gå minimum 3 måneder efter fratrædelsesdatoen, før der kan ansættes ledige med løntilskud.
- Der kan på arbejdspladsen (p-nummer) ansættes 1 ledig i løntilskud for hver 5 ordinære årsværk, op til og med 50 årsværk. Fra 50 ordinære årsværk og herover, kan der ansættes 1 ledig i løntilskud for hver 10 ordinære årsværk.
- Ansatte med løntilskud der fordeles i forhold til den udmeldte kvote fra Beskæftigelsesministeriet er primært arbejdsmarkedsparate ledige.
- Løntilskudspladser kan etableres med op til maksimalt 6 måneders varighed.  
En løntilskudsstilling kan i forbindelse med særlige omstændigheder forlænges i op til 1 år.



- Jobcenteret matcher den ledige med arbejdsplads, med udgangspunkt i den af arbejdspladsen (leder/lokalMED eller personaleMEDmøde) udarbejdede jobbeskrivelse, således at den ledige får mulighed for oplæring, vedligeholdelse og genoptræning af faglige, sociale eller sproglige kompetencer.  
Jobcenteret henviser den ledige til arbejdspladsen, idet der tages hensyn til, om aktuelle opgaver og vilkår på arbejdspladsen tillader en ansat i løntilskud. Når den ledige er henvist til arbejdspladsen afholdes der ansættelsessamtale mellem den ledige, den stedlige leder og en repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation – det er som udgangspunkt TR/FTR for området.
- Forud for etablering af en løntilskudsstilling skal der ske en drøftelse med repræsentanter for medarbejderne på arbejdspladsens konkrete overenskomstområde.
- Der skal inden opstart af løntilskud foreligge en skriftlig tilkendegivelse fra den forhandlingsberettigede organisations TR, FTR, eller lokalafdeling.
- Lønudgift for job med løntilskud afholdes af Jobcentret i Faxe Kommune. Der ydes ikke støtte til evt. indkøb af ekstra skrivebord, computer, arbejdsredskaber mv.
- Ansatte med løntilskud ansættes på overenskomstmæssige vilkår. Ugentlig arbejdstid reguleres ud fra den pågældendes dagpengesats.
- Introduktion af medarbejdere ansat i løntilskud følger kommunens personalepolitik.
- Der kan aftales mer-kvoter, eks. i forbindelse med budgetlægning. Dette skal så vidt muligt sammentænkes med kompetenceudvikling og jobrotation i Faxe kommune. Implementering af en sådan aftale drøftes i Hovedudvalget.

## Opsigelse.

Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

## Evaluering.

Aftalen evalueres i efteråret 2013. Faxe Kommune indkalder til evalueringsmøde.

**Dato: 24. oktober 2012**

For Faxe Kommune:

Knud Erik Hansen  
Borgmester

Ole Møller  
Kommunaldirektør

For Organisationerne:

Lissie Andrea  
For AC

Per Struwe  
For FTR

Anne Knudsen  
For LO Midtsjælland



jfr. "Rammeaftale om det sociale kapitel" af 17. november 2011.

I rammeaftalens bilag nr. 2. Fastlægges retningslinjer på den enkelte arbejdsplads/institution efter følgende bestemmelser.

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

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

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

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

Links til aftaler:

Rammeaftale om det Social kapitel – finder du her [http://kto.dk/media/320261/6\\_b\\_1\\_1.pdf](http://kto.dk/media/320261/6_b_1_1.pdf)