

AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

DANSK METAL
FORBUNDET AF OFFENTLIGT
ANSATTE
LEDERNES
HOVEDORGANISATION
SOCIALPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND

OVERENSKOMST
for
ledende værkstedspersonale m.v.
ved klientværksteder

1999

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1A. INSTITUTIONER	5
§ 1B. UDDANNELSER.....	6
§ 1C. IKKE OMFATTEDE.....	7
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	8
§ 3. LØN	8
§§ 4 - 7. SÆRLIGE LØNBESTEMMELSER FOR LEDERSTILLINGER...	8
§ 4. GRUNDLØN.....	8
§ 5. FUNKTIONSLØN	10
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN	12
§ 7. RESULTATLØN	12
§§ 8 - 11. SÆRLIGE LØNBESTEMMELSER FOR BASISSTILLINGER	12
§ 8. GRUNDLØN.....	12
§ 9. FUNKTIONSLØN	14
§ 10. KVALIFIKATIONSLØN	16
§ 11. RESULTATLØN	16
§§ 12 - 15. FÆLLESBESTEMMELSER	17
§ 12. FUNKTIONSLØN	17
§ 13. FORHANDLINGSPROCEDURE.....	17
§ 14. OPSIGELSE OG OPHØR AF DECENTRALE AFTALER OM FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN	19
§ 15. RETS- OG INTERESSETVISTER	20

§ 16. DELTIDSBESKÆFTIGELSE.....	21
§ 17. LØNBeregning/LØNFRADrag	21
§ 18. LØNUDBETALING	21
§ 19 PENSIONSORDNING AF 1. APRIL 2000	21
§ 20. 4/8 % PENSIONSORDNING	24
§ 21. ARBEJDSTID M.V.	26
§ 22. FERIE	26
§ 23. FERIEFRIDAGSTIMER	27
§ 24. FERIEKOLONI OG LEJRSKOLE.....	27
§ 25. FRAVÆRSGODTGØRELSE	27
§ 26. BEFORDRINGSGODTGØRELSE	28
§ 27. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	28
§ 28. BARNs 1. SYGEDAG	29
§ 29. OPSIGELSE	30
§ 30. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE, SYGDOM, VÆRNEPLIGT OG EFTERLØN.....	35
 KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	 36
§ 31. PERSONAFGRÆNSNING	36
§ 32. LØN, LØNBeregning	36
§ 33. ARBEJDSTID M.V.	37
§ 34. FERIE	37
§ 35. OPSIGELSE OG SYGDOM	37
 KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER.....	 38
§ 36. ANSÆTTELSESBREV	38
§ 37. ATP	38

§ 38. FORSIKRING MOD ARBEJDSLØSHED	39
§ 39. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE/TILLIDSRE- PRÆSENTANT- OG SAMARBEJDSUDVALGSREGLER	39
§ 40. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING	39
§ 41. ARBEJDSTØJ	40
 KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	 40
§ 42. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE	40
§ 43. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	40
 BILAG 1. - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING.	 43
 BILAG 2 - LØNNINGER FOR PERIODEN DEN 1. APRIL 1999 TIL DEN 31. MARTS 2000 FOR VÆRKSTEDSASSISTENTER UDEN RELEVANT FAGLIG UDDANNELSE.	 47

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1A. INSTITUTIONER

Overenskomsten omfatter ledende værkstedspersonale m.v., i hvis arbejdsfunktion indgår klientbehandlende arbejde, ved:

A. Amtsrådsforeningens område:

- 1) Forsorgshjem.
- 2) Psykiatriske sygehuse/institutioner.
- 3) Revalideringsvirksomheder, beskyttede værksteder m.v.
- 4) Værksteder for personer med **betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.**
- 5) Døgninstitutioner for personer med **betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.**

B. Københavns Kommunes område:

- 1) Værksteder for personer med **betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.**
- 2) Døgninstitutioner for personer med **betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.**

C. Frederiksberg Kommunes område:

- 1) Forsorgshjem.
- 2) Værksteder for personer med **betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.**

D. Selvejende institutioner:

Selvejende institutioner svarende til de under A-C nævnte, hvormed amtsrådene/kommunalbestyrelserne har indgået aftale.

BEMÆRKNINGER:

Overenskomsten omfatter ikke personale i terapier eller "afdelingsbeskæftigelse".

Det forudsættes, at klienterne beskæftiges med ekstern eller intern produktion.

Det bemærkes, at overenskomsten bl.a. ikke omfatter stillinger som støttearbejder, hvilket er stillinger, som primært er oprettet for at stabilisere produktionen.

Socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til overenskomst med Dansk Socialrådgiverforening.

§ 1B. UDDANNELSER

Ved ansættelse som værkstedsassistent forudsættes, at ansøgeren har gennemført en egentlig håndværksmæssig uddannelse, dokumenteret ved svendebrev eller anden relevant erhvervsuddannelse (tidligere EFG- og lærlingeuddannelse).

Ved ansættelse ved de i § 1A, A.1-3 og C.1 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner, jf. § 1A, D), ligestilles uddannelsen som social- og sundhedsassistent eller plejer med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse ved de i § 1A, A.4-5, B.1-2 og C.2 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner, jf. § 1A, D), ligestilles en pædagoguddannelse med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse som socialpædagog (assistent) ved de i § 1A, A.3 og tilsvarende selvejende institutioner forudsættes, at ansøgeren har gennemført en uddannelse som pædagog.

BEMÆRKNINGER:

Hvor en pædagoguddannet ønskes ansat som socialpædagog (assistent), henvises til overenskomsten for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner m.v., § 1B, stk. 1, nr. 4 (men ikke stk. 2).

Socialpædagoger, der ansættes ved øvrige institutioner, jf. § 1A, omfattes af døgninstitutionsoverenskomsten.

§ 1C. IKKE OMFATTEDE

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) personale der skal ansættes på reglementsvilkår,
- 2) tjenestemænd,
- 3) personale, der oppebærer pension fra stat, amter/kommuner eller de til reglementerne knyttede pensionsordninger eller andre tilsvarende pensionsordninger.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter medarbejdere, som

- 1) gennemsnitlig har en arbejdstid på mindst 15 timer om ugen (**pr. 1. januar 2001 mindst 10 timer om ugen, jf. Rammeaftale om deltidsarbejde**).
- 2) er ansat til mere end 3 måneders beskæftigelse.

§ 3. LØN

Stk. 1.

Lønssystemet består af 4 elementer: Grundløn, jf. §§ 4 og 8, funktionsløn, jf. §§ 5, 9 og 12, kvalifikationsløn, jf. §§ 6 og 10, og resultatløn, jf. §§ 7 og 11.

BEMÆRKNINGER:

Værkstedsassistenten uden relevant faglig uddannelse er med virkning fra den 1. april 2000 omfattet af disse bestemmelser.

Stk. 2.

Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for ansatte i amterne/kommunerne gælder (21.03.1).

§§ 4 - 7. SÆRLIGE LØNBESTEMMELSER FOR LEDERSTILLINGER

§ 4. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder.

Stk. 2.

For ledere gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Løntrin</u>
Institutionsleder ved institutioner med GT 100,01 (jf. 1995-overenskomsten) og derover	47
Institutionsleder ved øvrige institutioner	38
Stedfortræder/souschef	31 eller 38
Værkstedsleder	31

BEMÆRKNINGER:

Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 31 eller løntrin 38.

Det er ikke parternes forudsætning, at indførelse af muligheden for at anvende flere grundlønninger medfører, at der generelt skal ske en omdefinering af lønnen for allerede ansatte. Såfremt det lokalt aftales at ændre grundlønnen for allerede ansatte, er det parternes forudsætning, at den samlede løn ikke alene med den begrundelse forøges.

Som led i forhandlingerne om decentrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn anbefales det at drøfte generelle og specifikke tiltag vedrørende efter- og videreuddannelse med henblik på at udbygge ledernes kvalifikationer.

Parterne er enige om at fremme muligheden for, at lederne gennem efter- og videreuddannelse efter amternes/Københavns og Frederiksberg kommuners/institutionernes behov kan erhverve øgede kvalifikationer.

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til jobbet som leder og begrundes i de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/ gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende ikke-pensionsgivende funktionstillæg:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Tillæg</u>	
	(1/10 1984-niveau)	(31/3 2000-niveau)
Institutionsleder	11.000 kr.	15.360 kr.
Stedfortræder/souschef	9.200 kr.	12.860 kr.
Værkstedsleder	9.200 kr.	12.860 kr.

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, lederen varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - med mindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Den decentrale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn, kan nævnes:

Antal brugere af institutionen eller brugersammensætningen, herunder særligt krævende brugere, antal beskæftigede ved institutionen, ledelsesansvar i forhold til områder, der ligger uden for institutionen, kompetence i forhold til budget og personaleledelse og vejlednings- og konsulentopgaver i forhold til praktikanter og eksterne samarbejdspartnere.

Endvidere kan der gives funktionstillæg begrundet i de konkrete forhold for den arbejdstilrettelæggelse, som gælder på den enkelte institution m.v.

Bestemmelsen om stillingsmæssig lønfastsættelse indebærer, at der skal indgås aftale om den løn (grundløn samt funktionsløn), hvormed stillingen opslås. For den konkrete stillingsindehaver kan der ud over den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempe-tillæg (11.17.1).

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

BEMÆRKNINGER:

Der kan decentralt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som lederen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

- *Ledelseserfaring fra tilsvarende eller lignende områder*
- *Ledelseserfaring erhvervet i nuværende stilling*
- *Deltagelse i og gennemførelse af årskursus*
- *Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt*
- *Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet*

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - med mindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

§ 7. RESULTATLØN

Aftale om resultatløn gælder (11.14.1).

§§ 8 - 11. SÆRLIGE LØNBESTEMMELSER FOR BASISSTILLINGER

§ 8. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen for basisgrupper dækker de funktioner, der kan forventes varetaget af en nyuddannet/eventuelt nyansat medarbejder.

Stk. 2.

For basisgrupper gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Løntrin</u>
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	18
Socialpædagog (assistent)	18

Med virkning fra den 1. april 2000 ændres stk. 2 til følgende:

For nedenstående grupper gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Løntrin</u>
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	19
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	17
Socialpædagog (assistent)	19

BEMÆRKNINGER:

- 1) *Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1B. Værkstedsassistenter med anden uddannelse forelægges de kommunale for-handlingsparter.*
- 2) **Lønninger for perioden den 1. april 1999 - den 31. marts 2000 til værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse fremgår af bilag 2.**
- 3) **For de pr. 31. marts 2000 ansatte værkstedsassistenten uden relevant faglig uddannelse er der aftalt overgangsordninger, jf. bilag 1.**

Stk. 3.

Indplacering på ny grundløn pr. 1. april 2000 fremgår af bilag 1.

§ 9. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til jobbet og begrundes i de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

- a) Til værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse samt til socialpædagoger (assistenter) er centralt aftalt et ikke-pensionsgivende funktionstillæg på 9.200 kr. årligt (1/10 1984-niveau) (**pr. 1. april 2000 12.860 kr. (31/3 2000-niveau)**).
- b) Til værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse er der med virkning fra den 1. april 2000 centralt aftalt et ikke-pensionsgivende funktionstillæg på 7.360 kr. årligt (**31/3 2000-niveau**).

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, som medarbejderen varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - med mindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Den decentrale aftale om funktionsløn kan indebære en stillingsmæssig klassificering (lønfastsættelse) af stillingen, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn kan nævnes:

- *Arbejde inden for specielle områder, eksempelvis psykiatrien, familiebehandling, o.lign.*
- *Opsøgende opgaver, der ligger uden for institutionen*
- *Supervisionsopgaver*
- *Projekt- og udviklingsopgaver*
- *Særlige opgaver i forbindelse med undervisning.*

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempe-tillæg (11.17.1).

§ 10. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring før og efter ansættelsen.

Stk. 2.

Værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger (assistenter), der har opnået 6 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, indplaceres på løntrin 21 (**pr. 1. april 2000 løntrin 22**). Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 25 (**pr. 1. april 2000 løntrin 26**).

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - med mindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Der kan decentralt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som medarbejderen har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af relevant efter- og videreuddannelse. Det kan f.eks. være:

- *Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder, erhvervet før ansættelsen*
- *Erfaring erhvervet i nuværende stilling*
- *Deltagelse i og gennemførelse af årskursus*
- *Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt*
- *Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.*

§ 11. RESULTATLØN

Aftale om resultatløn gælder (11.14.1).

§§ 12 - 15. FÆLLESBESTEMMELSER

§ 12. FUNKTIONSLØN

Ud over de i §§ 5 og 9 centralt aftalte funktionstillæg gælder endvidere følgende:

- a) Til 1 stilling som værkstedsleder og 1 stilling som værkstedsassistent ved Sikringsanstalten (ikke retspsykiatrisk afdeling) ved Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 5.900 kr. (1/10 1984-niveau) (**pr. 1. april 2000 8.200 kr. (31/3 2000-niveau)**).
- b) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der decentralt aftales et funktionstillæg.

§ 13. FORHANDLINGSPROCEDURE

Stk. 1.

Aftale om ny løndannelse gælder (11.20.1).

BEMÆRKNINGER:

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, gennemsnitsløngaranti, lønstatistik og rets- og interessevister, herunder opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 2.

Aftale om decentral anvendelse af nye lønformer indgås mellem amtet/kommunen og (lokale) repræsentanter for personaleorganisationerne.

BEMÆRKNINGER:

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne overenskomst kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af personaleorganisationen.

Stk. 3.

Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

BEMÆRKNINGER:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaf-talen omfattet funktion/opgave m.v., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

Stk. 4.

Såvel amtet/kommunen som personaleorganisationen har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Ovennævnte ændrer ikke ved personaleorganisationernes forhandlingsret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold.

Stk. 5.

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

§ 14. OPSIGELSE OG OPHØR AF DECENTRALE AFTALER OM FUNKTIONSLØN OG KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Decentrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive decentrale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i decentrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Decentralt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler. Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3.

Decentrale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedringer som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 4.

Decentrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNINGER:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for amtet/kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

§ 15. RETS- OG INTERESSETVISTER

Stk. 1.

Retstvister:

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler vedrørende funktions-, kvalifikations- og resultatløns behandles efter reglerne i de respektive hovedaftaler.

Stk. 2.

Interessetvister:

- a) I det amt/den kommune, hvor interessetvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem amtet/kommunen og (lokale) repræsentanter for personaleorganisationen en forhandling, med henblik på at bilægge tvisten.
- b) Bilægges interessetvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem amtet/kommunen og (lokale) repræsentanter for personaleorganisationen. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i punkt a).
- c) Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem Amtsrådsforeningen, Køben-

havns Kommune, Frederiksberg Kommune og personaleorganisationen. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

§ 16. DELTIDSBESKÆFTIGELSE

Stk. 1.

For deltidsbeskæftigede reduceres samtlige ovenfor nævnte løndele i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 2.

Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste tjenestetid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende frihed eller med normal timeløn (1/1924). Tjeneste ud over den arbejdstidsnorm, der er gældende for institutionens fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

Stk. 3.

Rammeaftale om deltidsarbejde gælder (11.28.1).

§ 17. LØNBEREGNING/LØNFRADrag

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder (11.12.1).

§ 18. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

§ 19 PENSIONSORDNING AF 1. APRIL 2000

Stk. 1.

Med virkning fra den 1. april 2000 oprettes en pensionsordning for medarbejdere, som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig 15 timer pr. uge (pr. den 1. januar 2001 gennemsnitlig mindst 10 timer pr. uge).

Stk. 2.

Ved indtræden i den nyetablerede pensionsordning kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp m.v. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karensperioden på 1 år. Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte. Der indbetales ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp m.v.

Stk. 3.

Medarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 20.

Stk. 4.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden, dog tidligst med virkning fra den 1. april 2000.

Stk. 5.

De ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 0,8% af de pensionsgivende løndelev, jf. stk. 6. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 1,6% af de samme pensionsgivende løndelev.

Stk. 6.

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet aftales. De pensionsgivende løndelev udgør 100/99,2 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget til 100/99,2.

Stk. 7.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 16, stk. 2, pensionsgivende med virkning fra den 1. april 2000. De pensionsgivende løndelev af timelønnen forhøjes til 100/99,2.

Stk. 8.

Vedkommende institution indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget, jf. stk. 9.

Stk. 9.

Pensionsbidrag indbetales som følger:

- a. Institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, værkstedsledere og værkstedsassistenter ved de under § 1A, A.1-2-3, C.1, og tilsvarende selvejende institutioner:

"Kommunernes Pensionsforsikring A/S", jf. dog pkt. c.

- b. Ansatte ved de under § 1A, A.4-5, B.1-2, C.2, og tilsvarende selvejende institutioner samt socialpædagoger (assistenter), ansat ved de under § 1A, A.3 samt tilsvarende selvejende institutioner:

"Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger ved institutioner under amtskommunerne m.v.", jf. dog pkt. c.

- c. Hvis Forbundet af Offentligt Ansatte eller Ledernes Hovedorganisation til det enkelte personalekontor giver besked på vegne af navngivne medarbejdere, indbetales pensionsbidragene til "Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab" henholdsvis "Leder Pension".

§ 20. 4/8 % PENSIONSORDNING

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for medarbejdere, som

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge (**pr. 1. januar 2001 gennemsnitlig mindst 10 timer pr. uge**).

Stk. 2.

For institutionsledere og stedfortrædere/souschefer ved de i § 1A, A.3, nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), gælder alders- og beskæftigelseskravene i stk. 1, nr. 1-2, ikke.

Stk. 3.

For institutionsledere og stedfortrædere/souschefer ved de i § 1A, A.4, B.1 og C.2 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner) og for værkstedsledere ved de i § 1A, A.4-5, B.1-2 og C.2 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner) gælder beskæftigelseskravene i stk. 1, nr. 2 ikke. Alderskravet er for disse 23 år. Tilsvarende gælder for socialpædagoger (assistenter) ved de i

§ 1A, A.3 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner).

Stk. 4.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 5.

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet aftales. De pensionsgivende løndele udgør 100/96 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget til 100/96.

Stk. 6.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 16, stk. 2, pensionsgivende med virkning fra den 1. april 2000. De pensionsgivende løndele af timelønnen forhøjes til 100/96.

Stk. 7.

Institutionens pensionsbidrag udgør 8% af den i stk. 5 og 6 omtalte forhøjede løn.

Stk. 8.

Endvidere betaler institutionen 4% af den i stk. 5 og 6 omtalte forhøjede løn som den ansattes eget pensionsbidrag.

Stk. 9.

Vedkommende institution indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget, jf. stk. 10.

Stk. 10.

Pensionsbidrag indbetales som følger:

- a. Institutionsledere, stedfortrædere/souschefer, værkstedsledere og værkstedsassistenter ved de under § 1A, A.1-2-3, C.1 og tilsvarende selvejende institutioner:

"Kommunernes Pensionsforsikring A/S", jf. dog pkt. c.

- b. Ansatte ved de under § 1A, A.4-5, B.1-2, C.2 og tilsvarende selvejende institutioner samt socialpædagoger (assistenter) ansat ved de under § 1A, A.3 samt tilsvarende selvejende institutioner:

"Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger ved institutioner under amtskommunerne m.v.", jf. dog pkt. c.

- c. Hvis Forbundet af Offentligt Ansatte eller Ledernes Hovedorganisation til det enkelte personalekontor giver besked på vegne af navngivne medarbejdere, indbetales pensionsbidragene til "Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab" henholdsvis "Leder Pension".

§ 21. ARBEJDSTID M.V.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder (11.05.4.1).

BEMÆRKNINGER:

De pågældende omfattes også af den indgåede aftale om hviletid og fridøgn (11.10.11.1).

Stk. 2.

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler gælder (11.05.2).

§ 22. FERIE

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder (11.04.1).

§ 23. FERIEFRIDAGSTIMER

Stk. 1.

Aftale om feriefri­dagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder (11.04.3).

§ 24. FERIEKOLONI OG LEJRSKOLE

Stk. 1.

Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder, jf. dog stk. 2 (11.05.6.1).

BEMÆRKNINGER:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler.

Aftalen gælder også i udlandet.

Stk. 2.

Mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen og personaleorganisationernes lokale afdelinger kan der indgås aftale vedrørende vilkår for deltagelse i feriekoloni og lejrskole.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om en aftale for deltagelse i feriekoloni og lejrskole, gælder bestemmelsen i stk. 1.

§ 25. FRAVÆRSGODTGØRELSE

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i (amts)kommunen.

§ 26. BEFORDRINGSGODTGØRELSE

Udgifter ved benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i (amts)kommunen.

§ 27. FRAVÆR VED GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder (11.09.2).

§ 28. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn.

Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

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

§ 29. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan lovens § 5, stk. 2 alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Det forkortede varsel kan ikke anvendes for ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis samtlige 120 sygedage udelukkende skyldes tilskadekomst i tjenesten, hvor **den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.**

BEMÆRKNINGER:

Forkortet varsel kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.

Amtet/kommunen kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at henstille følgende til amtsrådet/kommunalbestyrelsen:

"Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, f.eks. hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal

amtsrådet/kommunalbestyrelsen tilstræbe at søge pågældende beskæftiget i anden stilling.

Som et led i disse bestræbelser henstilles, at personaleorganisationen ved opsigelse af driftsoverenskomster og omstruktureringer af større omfang orienteres, inden der træffes endelig beslutning herom, og at afskedigelser - uanset det i § 29, stk. 1, omtalte opsigelsesvarsel - sker med længst muligt varsel i det enkelte tilfælde."

Stk. 2.

Den ansatte afskediges fra udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Påtænkt uansøgt afsked.

Stk. 3.

Samtidig med, at der i henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, bortset fra det i stk. 2 nævnte tilfælde, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

BEMÆRKNINGER:

*Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at **meddelelse** ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.*

Stk. 4.

Organisationen underrettes skriftligt om en påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Organisationen orienteres, hvis der til medarbejderen er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som amtet/kommunen ikke kan videregive til organisationen.

Meddelelse om påtænkt uansøgt afskedigelse skal indsendes til hovedforbundene på følgende adresser:

*Dansk Metal
Nyropsgade 38
Postboks 308
1780 København V*

*Forbundet af Offentligt Ansatte
Staunings Plads 1-3
Postboks 11
1790 København V*

*Ledernes Hovedorganisation
Vermlandsgade 65
2300 København S*

*Socialpædagogernes Landsforbund
Brolæggerstræde 9, 1.
1211 København K.*

Parterne er opmærksom på, at det kan være vanskeligt at vide den enkeltes organisationstilhørsforhold og dermed til hvilken organisation sådanne skrivelser skal indsendes. Det er derfor aftalt med organisationerne, at de ufortøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation.

Spørgsmålet om skrivelsens rettidige fremkomst vil afhænge af datoen for modtagelsen i den første organisation.

Stk. 5.

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse.

Uansøgt afsked.

Stk. 6.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 7.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 6, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, med mindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Stk. 8.

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 7 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn.

Stk. 9.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i (amts)kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandling efter stk. 8. Et sådan krav skal fremsættes over for (amts)kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende (amts)kommunale arbejdsgiverpart.

Stk. 10.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af de (amts)kommunale parter og 2 af organisationen, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Kan enighed herom ikke opnås, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege en opmand.

Stk. 11.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller (amts)kommunens forhold, kan det pålægges (amts)kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges den ansættende myndighed, såfremt den pågældende og den ansættende myndighed ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af nævnet og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved institutionen. **Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.** Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 30. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE, SYGDOM, VÆRNEPLIGT OG EFTERLØN

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

- 1) Fratrædelsesgodtgørelse (§ 2a).
- 2) Løn under fravær på grund af sygdom (§ 5).
- 3) Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6).
- 4) Efterløn (§ 8).

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 31. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter medarbejdere, som

- 1) gennemsnitligt har en arbejdstid på under 15 timer (**10 timer pr. 1. januar 2001**) om ugen, eller
- 2) er ansat til beskæftigelse i 3 måneder eller derunder.

§ 32. LØN, LØNBEREGNING

Stk. 1.

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 af lønnen efter §§ 8-10 (hvis ansættelse på timeløn sker i en lederstilling §§ 4-6). **I beregningen indgår eventuelt overgangstillæg/-trin, jf. bilag 1. Til og med den 30. september 2001 beregnes timelønnen i aften- og nattjeneste dog som 1/1820 af de samme lønde.**

BEMÆRKNINGER:

Timelønsbestemmelsen for værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse for perioden den 1. april 1999 til den 31. marts 2000 fremgår af bilag 2.

Stk. 2.

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til den ansattes arbejdstid, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

BEMÆRKNINGER:

Ansættelse på timeløn i henhold til denne overenskomst kræver opfyldelse af de samme uddannelseskrav, som gælder ved ansættelse på månedsløn.

§ 33. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner m.v. gælder (11.05.4.1).

Stk. 2.

Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. gælder for timelønnede, der dog ikke er forpligtet til at deltage i sådanne aktiviteter (11.05.6.1).

§ 34. FERIE

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder (11.04.1).

§ 35. OPSIGELSE OG SYGDOM

Stk. 1.

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves med dags varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

BEMÆRKNINGER:

Opsigelse skal afgives senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjenestens ophør.

Stk. 2.

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

KAPITEL 4. FÆLLES BESTEMMELSER

§ 36. ANSÆTTELSESBREV

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder (11.21.1).

BEMÆRKNINGER:

I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

§ 37. ATP

Stk. 1.

Efter § 4a i lov nr. 367 af 10. juni 1987 om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension er det aftalt, at institutionsledere, stedfortrædere/souschefer og værkstedsledere ved de i § 1A, A.4-5, B.1-2 og C.2 (og tilsvarende selvejende institutioner, jf. § 1A., D.) nævnte institutioner samt socialpædagoger (assistenter) ikke berøres af den forhøjelse af bidragssatsen, som er gennemført ved lovens § 19, stk. 3. De omfattes derfor fortsat af de satser, der har været gældende siden den 1. januar 1982, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

Med virkning fra den 1. januar 1996 er det aftalt, at de af stk. 1. omfattede er omfattet af den forhøjelse af ATP-bidraget, som er gennemført ved lov nr. 1057 af 20. december 1995.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen i stk. 2 indebærer således, at det er de ATP-satser, der har været gældende siden den 1. januar 1982, der forhøjes.

Stk. 3.

For øvrige gælder den forhøjede bidragssats, (både 1987 og 1996).

§ 38. FORSIKRING MOD ARBEJDSLØSHED

Ansættelsesmyndigheden forpligter sig til fortrinsvis at antage medarbejdere, der er medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 39. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE/TILLIDSREPRÆSENTANT- OG SAMARBEJDSUDVALGSREGLER

Stk. 1.

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom (11.06.2).

Stk. 2.

Hvis der ikke er indgået lokal aftale i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening/Københavns og Frederiksberg Kommuners bestemmelser herom (11.06.1).

§ 40. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)-kommunalt ansat personale gælder (11.16.2).

§ 41. ARBEJDSTØJ

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for medarbejderen efter institutionens skøn.

KAPITEL 5. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 42. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE

De i bilag 1 anførte overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse og indplacering gælder.

§ 43. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **1. april 1999**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2002**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i amterne/kommunerne, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 11. februar 2000

For DANSK METAL:
Poul Kjærsgaard

For FORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE:
Poul Winckler

/

Jens Folkersen

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:
Trine Åkerwall

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:
Kirsten Nissen

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Benny C. Hansen

/

Annelise Korreborg

For KØBENHAVNS KOMMUNE:
Hans Simmelkjær

/

Tove Brincker

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:
Lars Due Østerbye

/

Lis Kristina Frank

BILAG 1. - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING.

A. Medarbejdere, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998

1.

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 blev ydet 1 - 2 løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i en stilling af tilsvarende karakter inden for ansættelsesområdet.

3.

Overgangstrine(t)ne kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

B. Indplacering i forbindelse med grundlønsforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger (assistenter), jf. overenskomstens § 8, stk. 2

4.

Pr. 1. april 2000 rykkes alle på grundløn = løntrin 18 ét løntrin op, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Alle centralt aftalte løntrin/tillæg bevares. Alle decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

C. Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse

5.

Ansatte pr. 31. marts 2000, der overgår til nyt lønsystem pr. 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

6.

Lønnen pr. 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. pkt. 5. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg.

7.

Med virkning fra den 1. april 2000 ydes der som overgangsordning til de pr. 31. marts 2000 ansatte 1 løntrin. Dette gælder dog ikke for de pr. 31. marts 2000 ansatte, der i forbindelse med overgang til nyt lønsystem omfattes af en grundlønsforbedring. Overgangsordning ydes på grundlag af den pr. 31. marts 2000 opnåede anciennitet.

8.

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og udligningstillægget under den pågældendes ansættelse i amtet/kommunen. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

9.

Ved overgang til nyt lønsystem pr. 1. april 2000 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. 1. april 2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. 1. april 2000 er indgået lokal(e) aftale(r), videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.

32.40.1
Side 46

BILAG 2 - LØNNINGER FOR PERIODEN DEN 1. APRIL 1999 TIL DEN 31. MARTS 2000 FOR VÆRKSTEDSASSISTENTER UDEN RELEVANT FAGLIG UDDANNELSE.

1. REGULERING

Årslønnen på de enkelte løntrin samt de særlige tillæg reguleres som anført i de til enhver tid gældende lønningsregulativer/vedtægter inden for de kommunale forhandlingsorganers områder (21.03.1).

2. LØN - MÅNEDSLØNNEDE

Stillinger som værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse aflønnes efter løntrinene 16,17,19,21 og 23.

3. TILLÆG

De pågældende ydes herudover et særligt tillæg på 5.300 kr. årligt (1/10 1984-niveau).

4. LØNANCIENNITET

Aftale om lønanciennitet for (amts)kommunalt ansatte gælder for værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse (11.13.1).

5. DECENTRAL LØN

Protokollat om decentrale løninstrumenter mv. gælder for værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse (11.18.1).

6. RESULTATLØN

Aftale om resultatløns gælder for værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse (11.14.1).

7. LØN - TIMELØNNEDE

7.1. Timelønnen beregnes i dagtjeneste som $1/1924$ og i aften- og nattjeneste som $1/1820$ af den til den pågældendes anciennitet svarende nettoårsløn.

7.2. Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til den ansattes arbejdstid, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.