

Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder

Kommunernes Landsforening

Dansk Metal

Forbundet af Offentligt Ansatte

Ledernes Hovedorganisation

Socialpædagogernes Landsforbund

Kapitel 1. Overenskomstens område.....	4
§ 1A. Institutioner	4
§ 1B. Uddannelser	4
§ 1C. Ikke omfattede	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 2. Personafgrænsning	5
§ 3. Løn	5
§§ 4-7. Særlige bestemmelser for lederstillinger	5
§ 4. Grundløn	5
§ 5. Funktionsløn.....	6
§ 6. Kvalifikationsløn.....	7
§ 7. Resultatløn.....	7
§§ 8.-11. Særlige bestemmelser for basisstillinger	7
§ 8. Grundløn	7
§ 9. Funktionsløn.....	8
§ 10. Kvalifikationsløn.....	9
§ 11. Resultatløn.....	10
§§ 12.-15. Fællesbestemmelser	10
§ 12. Funktionsløn.....	10
§ 13. Forhandlingsprocedure.....	10
§ 14. Lønberegning/lønfradrag.....	11
§ 15. Deltidsbeskæftigelse	11
§ 16. Lønudbetaling	12
§ 17A. Pensionsordning af 1. april 2000.....	12
§ 17B. Pension	13
§ 18. Arbejdstid mv.....	15
§ 19. Ferie.....	15
§ 20. Feriefri dagstimer	15
§ 21. Feriekoloni og lejrskole.	15
§ 22. Fraværs godtgørelse	16
§ 23. Befordrings godtgørelse	16
§ 24. Fravær i forbindelse med graviditet, barsel og andre familiemæssige årsager	16
§ 25. Barns 1. sygedag	16
§ 26. Opsigelse	17
§ 27. Fratrædelses godtgørelse, sygdom, værnepligt og efterløn.....	20
Kapitel 3. Timelønnede.....	20
§ 28. Personafgrænsning	20
§ 29. Løn, lønberegning	20
§ 30. Arbejdstid mv.....	21
§ 31. Ferie.....	21
§ 32. Opsigelse og sygdom	21
Kapitel 4. Fælles bestemmelser	22
§ 33. Ansættelsesbrev.....	22

§ 34. ATP	22
§ 35. Forsikring mod arbejdsløshed	22
§ 36. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler	23
§ 37. Efteruddannelse og kompetenceudvikling	23
§ 38. Arbejdstøj	23

Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser 23

§ 39. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse	23
§ 40. Ikrafttræden og opsigelse	23

**Bilag 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af
ny løndannelse, indplacering** 25

A. Medarbejdere, der overgik til ny løndannelse pr. 1. april 1998	25
B. Indplacering i forbindelse med grundlønforbedring for værkstedsassistenten med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger (assistenter), jf. overenskomstens § 8, stk. 2	25
C. Værkstedsassistenten uden relevant faglig uddannelse	25

**Bilag 2. Lønninger for perioden den 1. april 1999 til den 31. marts
2000 for værkstedsassistenten uden relevant faglig uddannelse** 27

1. Regulering	27
2. Løn - månedslønnede	27
3. Tillæg	27
4. Lønanciennitet	27
5. Decentral løn	27
6. Resultatløn	27
7. Løn - timelønnede	27

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1A. Institutioner

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

A) Kommunernes Landsforenings område:

- 1) Revalideringsvirksomheder, beskyttede værksteder mv.
- 2) Værksteder for personer med vidtgående [O.99]betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne[O.99]

B) Selvejende institutioner:

Selvejende institutioner svarende til de under Kommunernes Landsforenings område nævnte, hvormed kommunalbestyrelserne har indgået driftsoverenskomst.

Bemærkning:

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.

Opmærksomheden henledes på, at socialrådgiveruddannede ansættes i henhold til overenskomst med Dansk Socialrådgiverforening.

§ 1B. Uddannelser

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

Ved ansættelse ved de i § 1A, A1, nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner, jf. § 1A, B), ligestilles uddannelsen som social- og sundhedsassistent eller plejer med håndværkeruddannelsen.

Ved ansættelse ved de i § 1A, A2, nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner, jf. § 1A, B), ligestilles en pædagoguddannelse med håndværkeruddannelsen.

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

§ 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 [O.99](pr. 1. januar 2001 mindst 10 timer om ugen, jf. Rameaftale om deltidsarbejde)[O.99] og
- 2) er ansat til mere end 3 måneders beskæftigelse.

Bemærkning:

Ad 1) [O.99]Rameaftalen findes i samlemapperne under afsnit 15.15.[O.99]

§ 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.

Bemærkning:

[O.99]Værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse er med virkning fra den 1. april 2000 omfattet af disse bestemmelser.

Der henvises til Bilag 1. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse, indplacering samt Bilag 2. Lønninger for perioden den 1. april 1999 til den 31. marts 2000 for værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse.[O.99]

Stk. 2

Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.

§§ 4-7. Særlige bestemmelser 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:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin</i>
Institutionsleder ved institutioner med GT 100,01 (jf. 1995-overenskomsten) og derover	47

Institutionsleder ved øvrige institutioner	38
Stedfortræder/souschef	31 [O.99] eller 38 [O.99]
Værkstedsleder	31

Bemærkning:

Som led i forhandlingerne om decentrale aftaler om kvalifikations- og funktionsløn 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 videre- og efteruddannelse efter behovet i institutionerne i Kommunernes Landsfor- enings område 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:

Stillingsbetegnelse	Tillæg	
	1/10 1984-niveau	31/3 2000-niveau
Institutionsleder	11.000	15.360
Stedfortræder/souschef	9.200	12.860
Værkstedsledere	9.200	12.860

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.

Bemærkning:

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 mv.

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, udover den stillingsmæssige klassificering, aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

[O.99]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 ulempetillæg. Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 17.61.[O.99]

§ 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.

Bemærkning:

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 fx 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.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.51.

§§ 8.-11. Særlige bestemmelser for basisstillinger

§ 8. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen for basisgruppen dækker de funktioner man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Stk. 2

For basisgrupper gælder følgende grundlønninger:

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

[O.99]Med virkning fra den 1. april 2000 ændres stk. 2 til følgende:

For nedenstående grupper gælder følgende grundlønninger:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin)</i>
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	19
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	17
Socialpædagog (assistent)	19[O.99]

Bemærkning:

1. Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1B. Værkstedsassistenter med anden uddannelse forelægges Kommunernes Landsforening.
2. Lønninger for perioden 1. april 1999 - den 31. marts 2000 vil værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse fremgår af bilag 2.
3. For de pr. 31. marts 2000 ansatte værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse er der aftalt overgangsordninger, jf. 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). [O.99](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).[O.99]

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.

Bemærkning:

Som eksempel på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes om 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.

[O.99]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 ulempetillæg. Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 17.61.[O.99]

§ 10. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders 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. [O.99](Pr. 1. april 2000 løntrin 22)[O.99]

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 25. [O.99](Pr. 1. april 2000 løntrin 26)[O.99]

Stk. 3

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

Bemærkning:

[O.99]Der er mellem parterne enighed om, at værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger ved ansættelse den 1. april 1998 eller senere, ved beregning af kvalifikationsløn efter henholdsvis 6 og 10 års sammenlagt beskæftigelse, jf. værkstedsoverenskomstens § 10, stk. 2, kan få medregnet al tidligere beskæftigelse, hvor ansættelsen har været betinget af pågældendes håndværksmæssige uddannelse eller en pædagogisk grunduddannelse.[O.99]

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 fx 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.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 17.51.

§§ 12.-15. Fællesbestemmelser

§ 12. Funktionsløn

Udover de i §§ 5 og 9 centralt aftalte funktionstillæg gælder endvidere, at 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.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 17.21.

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Bemærkning:

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

Stk. 4

Såvel 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. Lønberegning/lønfradrag

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 15.21.

§ 15. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

For deltidsbeskæftigede reduceres samtlige ovenfor nævnte løndelev 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

[O.99]Rammeaftalen om deltidsarbejde gælder.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i samlemapperne under afsnit 15.15.[O.99]

§ 16. Lønudbetaling

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

§ 17A. 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 mv. 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 mv.

Stk. 3

Medarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 17B.

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 løndele af timelønnen forhøjes til 100/99,2.

Stk. 8

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

Stk. 9

Pensionsbidrag indbetales som følger:

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

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

- b. Ansatte ved de under § 1A og tilsvarende selvejende institutioner samt sociopædagoger (assistenter), ansat ved de under § 1A samt tilsvarende selvejende institutioner.

"Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger ved institutioner under amtskommunerne mv.", 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"

§ 17B. Pension

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 [O.99](pr. 1. januar 2001 mindst 10 timer pr. uge).[O.99]

Stk. 2

For institutionsledere og stedfortrædere/souschefer ved de i § 1A 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 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), og for værkstedsledere ved de i § 1A, nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner), gælder beskæftigelseskravene i stk. 1, nr. 2, ikke. Alderskravet er for disse 23 år. Tilsvarende gælder for sociopædagoger (assistenter) ved de i § 1A, 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 løndelev 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, fj. § 16, stk. 2, pensionsgivende med virkning fra den 1. april 2000. De pensionsgivende løndelev 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 og tilsvarende selvejende institutioner:

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

- b. Ansatte ved de under § 1A og tilsvarende selvejende institutioner samt sociapædagoger (assistenter), ansat ved de under § 1A samt tilsvarende selvejende institutioner.

"Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger ved institutioner under amtskommunerne mv.", 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"

§ 18. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 64.11.

De pågældende omfattes også af den indgåede aftale om hviletid og fridøgn (findes i samlemappen under afsnit 64.17).

Stk. 2

[O.99]Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 15.16.[O.99]

§ 19. Ferie

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

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 16.41.

§ 20. Feriefridagstimer

[O.99] Aftale om feriefridagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 16.42.[O.99]

§ 21. Feriekoloni og lejrskole.

Stk. 1

Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier til pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. gælder, jf. dog stk. 2.

Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at aftalen finder tilsvarende anvendelse ved deltagelse i lejrskoler. [O.99] Aftalen gælder også i udlandet.[O.99]

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 64.21.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

§ 22. Fraværsgodtgørelse

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

§ 23. Befordringsgodtgørelse

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

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 18.31.

§ 24. Fravær i forbindelse med graviditet, barsel og andre familiemæssige årsager

[O.99]Aftale om (amts-)kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og af andre familiemæssige årsager gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.21.[O.99]

§ 25. Barns 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.

Bemærkning:

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 inddrages.

§ 26. Opsigelse

Stk. 1

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

Den i nævnte lovs § 5, stk. 2, anførte regel om opsigelse med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 120 dages sygefravær inden for 12 på hinanden følgende måneder [O.99] 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 ansættelsesforholdet 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.[O.99]

Bemærkning:

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.

Kommunen kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

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

"Når en ansat afskediges, fordi hans stilling inddrages, fx hvis institutionen eller afdelingen nedlægges, skal 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 § 26, 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

[O.99]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.

Bemærkning:

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at meddelelse ikke er fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratreden, for så vidt fratreden 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.

Bemærkning:

Organisationen orienteres, hvis der til medarbejderen er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som amtet/kommunen ikke kan videregive til organisationen. [O.99]

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

Dansk Metal
Nyropsgade 38
Postboks 308
1780 København V

Forbundet af Offentligt Ansatte
Stauings 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 uforøvet vil videresende sådanne skrivelser til rette organisation.

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

Stk. 5

[O.99]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 afskedigelse

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.[O.99]

Stk. 10

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Kommunernes Landsforening 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

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde, hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den pågældendes eller institutionens forhold, kan det pålægges den ansættende myndighed 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. [O.99] Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. [O.99] Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 27. 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

§ 28. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere, som

- 1) gennemsnitligt har en arbejdstid på under 15 timer om ugen [O.99](pr. 1. januar 2001 10 timer om ugen)[O.99] eller
- 2) er ansat til beskæftigelse i 3 måneder eller derunder.

§ 29. Løn, lønberegning

Stk. 1

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 af lønnen efter §§ 8-10 eller § 14. Hvis en leder ansættes på timeløn anvendes §§ 4-6.

[O.99]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.

Bemærkning:

Timelønsbestemmelsen for værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse for perioden den 1. april 1999 til den 31. marts 2000 fremgår af Bilag 2.[O.99]

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.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at ansættelse på timeløn i henhold til nærværende overenskomst kræver opfyldelse af de samme uddannelseskrav, som gælder ved ansættelse på månedsløn.

§ 30. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 64.11.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 64.21.

§ 31. Ferie

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

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 16.41.

§ 32. Opsigelse og sygdom

Stk. 1

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

Bemærkning:

Opsigelse skal afgives senest samme dag, som fratræden skal ske ved tjene-
stens ophør.

Stk. 2

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov nr. 852 af 20. december 1989 om dagpenge ved sygdom og fødsel med senere ændringer.

Kapitel 4. Fælles bestemmelser

§ 33. Ansættelsesbrev

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

Bemærkning:

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

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.01.

§ 34. 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 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.

Stk. 2

Med virkning fra 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.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

§ 35. Forsikring mod arbejdsløshed

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

§ 36. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler

Stk. 1

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

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.12.

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.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 16.01.

§ 37. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

[O.99]Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)kommunalt personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemapperne under afsnit 19.31.[O.99]

§ 38. Arbejdstøj

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

Bemærkning:

Den nye formulering tilsigter ingen ændring af hidtidig praksis.

Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 39. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse

[O.99]De i Bilag 1 anførte overgangsbestemmelser i forbindelse med ny løndannelse og indplacering gælder.[O.99]

§ 40. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomstens har - hvor intet andet er nævnt - 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 kommunerne, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 30. november 2000

For

Kommunernes Landsforening

Ole Andersen

Mogens Testmann

For

Dansk Metal

Poul Kjærsgaard

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler

Jens Folkersen

For

Ledernes Hovedorganisation

Trine Åkervall

For

Socialpædagogernes Landsforbund

Kirsten Nissen

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 i amtet/kommunen. Overgangstrine(t)ne indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

B. Indplacering i forbindelse med grundlønnsforbedring 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, med mindre 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.

Bemærkning:

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 grundlønnsforbedring. 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.

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.

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.

5. Decentral løn

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

6. Resultatløn

Aftale om resultatløn gælder for værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse.

7. Løn - timelønnede

1

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

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.