

AMTSRÅDSFORENINGEN

FORBUNDET AF OFFENTLIGT
ANSATTE

OVERENSKOMST
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår for
neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever

2002

OK-02

Overenskomsten er forenklet, både for så vidt angår systematik og sprogbrug.

Bestemmelser hvori der er foretaget realitetsændringer er markeret med en streg i marginen.

I bestemmelser som ikke er markeret er der ikke foretaget realitetsændringer.

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL I. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
KAPITEL II. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 2. PERSONALEAFGRÆNSNING.....	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØN	6
§ 5. GRUNDLØN.....	7
§ 5A. INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003	7
§ 6. FUNKTIONSLØN	7
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	8
§ 8. PENSION	9
§ 9. LØNUDBETALING	10
§ 10. ARBEJDSTID	10
§ 11. BARNES 1. SYGEDAG	10
§ 12. TJENESTEFRIHED.....	11
§ 13. TJENESTEDRAGT	11
§ 14. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD	11
§ 15. OPSIGELSE.....	11
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE ..	13
KAPITEL III. TIMELØNNEDE	20
§ 17. PERSONAFGRÆNSNING	20
§ 18. LØN, LØNBEREGNING, LØNUDBETALING.....	20

§ 19. PENSION	20
§ 20. OPSIGELSE	21
§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE	21
KAPITEL IV. ELEVER.....	22
§ 22. LØN (NEUROFYSIOLOGIASSISTENTELEVER).....	22
§ 23. ARBEJDSTID	23
§ 23A ARBEJDSTID	24
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER)	25
KAPITEL V. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	26
§ 25. IKRAFTTRÆDEN	26
§ 26. OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN.....	26
BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER	27

KAPITEL I. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som

- 1) neurofysiologiassistenter
- 2) neurofysiologiassistentelever

der ansættes i amter tilsluttet Amtsrådsforeningen.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter ikke ansatte ved Amager Hospital.

Stk. 3.

Neurofysiologiassistenter forudsættes enten

- 1) at have fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til den af sundhedsstyrelsen etablerede uddannelse til neurofysiologiassistent eller
- 2) at have fået udstedt uddannelsesbevis i henhold til bekendtgørelse om uddannelsen til hospitalsteknisk assistent med speciale i neurofysiologi.

Neurofysiologiassistenter, der ikke har gennemgået den i 1. afsnit nævnte uddannelse, omfattes ikke af nærværende overenskomst.

KAPITEL II. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONALEAFGRÆNSNING

Stk. 1.

I perioden fra den 01-04-2002 til den 31-05-2002 omfatter kapitlet ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer ugentlig og
- 2) som ikke er ansat som timelønnet, jf. kapitel 4.

Stk. 2.

Med virkning fra den 01-06-2002 omfatter kapitlet ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og

2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2002 til og med den 01-11-2002 eller ansættelse fra den 15-04-2003 til og med den 15-05-2003.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For neurofysiologiassistenter gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 15 og 16.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4. LØN

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer:

Grundløn, jf. § 5

Funktionsløn, jf. § 6

Kvalifikationsløn, jf. § 7

Resultatløn, jf. § 16, nr. 5.

Grundlønnen og enkelte centralt fastsatte tillæg er fastsat i denne overenskomst. Herudover aftales lønnen lokalt i de enkelte amter.

BEMÆRKNINGER:

Elementerne er beskrevet i Aftalen om ny løndannelse, som bl.a. også indeholder bestemmelser om forhandlingssystemet, lønstatistikker, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 2.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

§ 5. GRUNDLØN

Grundlønnen er løntrin 20. **Med virkning fra den 01-04-2003 løntrin 21.**

Grundlønnen for neurofysiologiassistenter dækker de funktioner som den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet.

§ 5A. INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003

Stk. 1.

Pr. den 01-04.2003 oprykkes alle på grundløn = løntrin 20 til den nye grundløn = løntrin 21.

Stk. 2.

For ansatte, der har fået en lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grundløn, sker der modregning i disse løndelev. Modregning kan foretages med indtil forskellen mellem hidtidig og ny grundløn.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

På afdelinger, hvor neurofysiologiassistenter udøver undervisning-/vejledningsfunktioner for elever/studerende aftales der lokalt funktionsløn herfor.

Stk. 3.

Til neurofysiologiassistenter, der varetager ledelsesfunktioner, aftales der lokalt funktionsløn herfor.

Stk. 4.

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

Funktionsløn, der aftales med ikrafttræden den 01-06-2002 eller senere, er altid pensionsgivende. Hvis et tillæg aftales den 01-06-2002 og derefter med ikrafttræden før den 01-06-2002, dog tidligst fra den 01-04-2002, er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

Stk. 5.

Der kan lokalt aftales en stillingsmæssig klassificering, således at stillingen slås op med en forud fastsat funktionsløn.

BEMÆRKNINGER:

For den konkrete stilling aftales lønnen afhængig af funktioner i stillingen og forudsatte kvalifikationer. For den konkrete stillingsindehaver kan der ud over den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

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

- *Eneansvarlig i jobfunktion*
- *Specialistfunktion*
- *Uddannelsesansvarlig på skolen*
- *Ledelsesfunktioner.*

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer (uddannelse, erfaring m.v.) erhvervet før og under ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet som neurofysiologiassistent. Desuden kan der lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af gennemført specialuddannelse samt andre relevante kurser og uddannelsesaktiviteter af betydning for arbejdet.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peges på:

- *Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *Erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted*
- *Erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet*
- *Efteruddannelse af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *Specialviden*
- *Deltagelse i omstillingsprocesser/nye undersøgelser indført på afdelingen.*

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales lokalt.

Stk. 3.

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

Kvalifikationsløn, der aftales med ikrafttræden den 01-06-2002 eller senere, er altid pensionsgivende. Hvis et tillæg aftales den 01-06-2002 og derefter med ikrafttræden før den 01-06-2002, dog tidligst fra den 01-04-2002, er tillæg pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

§ 8. PENSION

Stk. 1.

For neurofysiologiassistenter oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets vedtægter.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,79% (med virkning fra den 01-04-2003 16,1%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3.

For deltidsansatte som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. **Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.**

Stk. 4.

Amtet indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med Forbundet af Offentligt Ansatte skal Amtsrådsforeningen henstille, at institutionerne i de tilfælde, hvor en ansat fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionskassen.

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidrag".

§ 10. ARBEJDSTID

Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og Forbundet af Offentligt Ansatte indgået pr. den 01-04-1999 gælder.. **Fra den 01-04-2003 gælder Arbejdstidsaftalen indgået mellem parterne.**

§ 11. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

De ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed med løn 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) tjenestefriheden 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 fra-værs-listen 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.

§ 12. TJENESTEFRIHED

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvor det er foreneligt med arbejdet.

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed

§ 13. TJENESTEDRAGT

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt.

§ 14. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD

Institutionerne er frit stillet med hensyn til antagelse af neurofysiologiassistenter, idet der dog fortrinsvis beskæftiges arbejdsløshedsforsikrede neurofysiologiassistenter.

§ 15. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. **Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.**

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre 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 forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

BEMÆRKNINGER:

*Den nævnte underretning sendes til:
Forbundet af Offentligt Ansatte
Staunings Plads 1-3
1790 København V.*

Stk. 4.

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i amtet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles kan Forbundet af Offentligt Ansatte kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor amtet inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Amtsrådsforeningen og 2 af Forbundet af Offentligt Ansatte, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes el-

ler amtets forhold, kan det pålægges amtet at afbøde virkningerne af opsigelsen hvis den ansatte og amtet ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. 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.

§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i protokollatet om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummeringen henviser til protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve.

FOA Bemærkning:

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedrørende ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen.

Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er specielt aftalte arbejstidsforhold (fast tjeneste i aften- og/eller natperiode).

2. Lønninger.

FOA Bemærkning:

Aftaler om lønninger for overenskomstansatte samt tjenestemænd i kommuner og amter indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering samt områdetillæg), som gives til alle ansatte i form af 1 - 55 løntrin samt evt. særlige tillæg o.lign. Der er indgået en aftale for hvert af de 4 forhandlingsområder.

3. Ny løndannelse.

FOA Bemærkning:

Aftale om ny løndannelse skaber et grundlag, hvormed løndannelsen udover grundløn baseres på funktioner, kvalifikationer og resultater. Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om pension og uddannelse, den lokale forhandlingsprocedure, aftaleindgåelse, opsigelse og rets- og interesselister. Aftalen er det fælles grundlag for de overenskomster, der indeholder ny løndannelse

og aftalen skal ses i sammenhæng med de enkelte overenskomsters bestemmelser om ny løndannelse.

5. Resultatløn.

FOA Bemærkning:

Aftale om resultatløn indgår som en del af den nye løndannelse, men kan også anvendes til personalegrupper, der ikke er overgået til ny løndannelse. Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads. Ligeledes kan resultatløn anvendes til at tydeliggøre og understøtte de målsætninger, der arbejdes efter på den enkelte arbejdsplads. Aftalen opererer med 4 typer af resultatløn, der kan udmøntes på flere måder. Der er udarbejdet en fælles vejledning til aftalen.

7. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion).

FOA Bemærkning:

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidig at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale.

8. Lønberegning/lønfradrag.

FOA Bemærkning:

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelsen om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefri.

10. Supplerende pension.

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplerer pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pensions på både centralt og lokalt niveau.

12. Gruppeliv.

FOA Bemærkning:

Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte

lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelivsforsikring), reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner samt ansatte uden eller med en pensionsordning, hvor det samlede (nettoficerede) bidrag er under 8,22 pct. af den pensionsgivende løn. Fra gruppelivsforsikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.

13. Tilrettelæggelse af arbejdstid.

FOA Bemærkning:

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

14. Decentrale arbejdstidsaftaler.

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

15. Deltidsarbejde.

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om deltidsarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne.

16. Tidsbegrænset ansættelse.

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

18. Konvertering af ulempetillæg.

FOA Bemærkning:

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at ar-

bejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

19. Tele- og hjemmearbejde.

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftale mellem kommunen eller amtet og den enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale. Der er udarbejdet en fælles vejledning til rammeaftalen.

20. Ferie.

FOA Bemærkning:

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven.

21. Barsel mv..

FOA Bemærkning:

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.

Der er endvidere indgået et Protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager, som gælder for ansatte, der ikke er omfattet af de nye regler om udvidet barselsorlov dvs.

- forældre til børn, der er født før den 1. januar 2002
- forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar og frem til og med den 26. marts 2002, der ikke følger de nye regler om udvidet barselsorlov.

Protokollatet gælder til og med den 25. juni 2003.

22. Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål.

FOA Bemærkning:

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.

23. Seniorpolitik.

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter.

24. Befordringsgodtgørelse.

FOA Bemærkning:

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

25. Kompetenceudvikling.

FOA Bemærkning:

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle.

26. Socialt kapitel.

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse

og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning mv.) indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer.

27. Virksomhedsoverenskomster.

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges.

28. Retstvistaftalen.

FOA Bemærkning:

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

29. SU og tillidsrepræsentanter.

FOA Bemærkning:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, sålænge der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 30. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens

forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

30. MED og tillidsrepræsentanter.

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelse og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er udarbejdet en MED-håndbog. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

31. Sammenhængende personalepolitiske politiske drøftelser.

FOA Bemærkning:

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Ny løndannelse, jf. pkt. 3
- Socialt kapitel, jf. pkt. 26
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 25

Det øverste medindflydelse- og medbestemmesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 23
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 5

Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

De nævnte aftaler i § 16 kan hentes på www.kto.dk

KAPITEL III. TIMELØNNEDE

§ 17. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

I perioden fra den 01-04-2002 til den 31-05-2002 omfatter kapitlet ansatte, som ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på, at der kun er mulighed for timelønsansættelse af personale, der ikke er beskæftiget i fulde kalendermåneder. Personale, som er beskæftiget i fulde kalendermåneder, aflønnes på månedsløn. Deltidsbeskæftigede med under 8 timer pr. uge kan aflønnes med timeløn.

Stk. 2.

Med virkning fra den 01-06-2002 omfatter kapitlet ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 18. LØN, LØNBeregning, LØNUdbetaling

Stk. 1.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen (grundløn, funktionsløn, kvalifikations- og resultatløn).

Stk. 2.

De ansatte har – hvor ingen anden afregningsform er fastsat – ret til ugentlig afregning.

Stk. 3.

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: 1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 19. PENSION

Stk. 1.

Amtet opretter pensionsordning i Pen Sam Liv forsikringsselskab for neurofysiologassistenter der har været beskæftiget i mindst 8

timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt. Når pensionsretten er opnået indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse i amter og kommuner påhviler den ansatte.

Stk. 2.

Neurofysiologiassistenter som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 8 ved tidligere beskæftigelse i amter og kommuner, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 8, stk. 2-4 finder tilsvarende anvendelse.

§ 20. OPSIGELSE

Stk. 1.

For ansatte, der er funktionærer i henhold til funktionærlovens § 1, og som har en ugentlige arbejdstid på mindst 8 timer, gælder funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

For ansatte, der ikke er omfattet af funktionærlovens § 1 kan tjenesteforholdet opsiges fra dag til dag.

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE

Stk. 1.

Timelønnede ansatte er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

§ 4. Løn

§ 10. Arbejdstid

§ 13. Tjenestedragt

§ 14. Ansættelses- og arbejdsløshedsforsikringsforhold

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra punkterne 1, 7-10, 21-23.

Stk. 2.

Ansatte, som er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, har ret til løn under sygdom.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen vedrører ansatte, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnitligt mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 3.

Timelønnede har adgang til fravær på barns 1. sygedag efter reglerne i § 11, stk. 1 og stk. 3.

Hvis den ansatte har ret til løn under sygdom, har pågældende ret til løn under fravær på barns 1. sygedag efter reglerne i § 11, stk. 2. Hvis den ansatte ikke har krav på løn under sygdom udbetaler arbejdsgiverne et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

KAPITEL IV. ELEVER

§ 22. LØN (NEUROFYSIOLOGIASSISTENTELEVER)

Stk. 1.

Lønnen udgør følgende pr. måned (31-03-2000 niveau):

1) Under 18 år:	<u>1. - 6. måned</u>	<u>7. - 18. måned</u>	<u>19. og flg. måned</u>
gruppe 0	4.323,08 kr.	5.042,67 kr.	6.122,00 kr.
gruppe 1	4.387,17 kr.	5.125,00 kr.	6.231,83 kr.
gruppe 2	4.431,50 kr.	5.182,00 kr.	6.307,83 kr.
gruppe 3	4.495,58 kr.	5.264,42 kr.	6.417,67 kr.
gruppe 4	4.539,92 kr.	5.321,42 kr.	6.493,67 kr.
2) Over 18 år:	<u>1. - 6. måned</u>	<u>7. - 18. måned</u>	<u>19. og flg. måned</u>
gruppe 0	6.127,67 kr.	6.847,25 kr.	7.926,58 kr.
gruppe 1	6.191,75 kr.	6.929,58 kr.	8.036,42 kr.
gruppe 2	6.236,08 kr.	6.986,58 kr.	8.112,42 kr.
gruppe 3	6.300,08 kr.	7.069,00 kr.	8.222,25 kr.
gruppe 4	6.344,42 kr.	7.126,00 kr.	8.298,25 kr.

- 3) Elever, der har gennemført 2. skoleperiode, jf. uddannelsesbekendtgørelsen før praktikuddannelsen indledes, henføres til trin 7.-18. måned. Efter 12 måneders ansættelse henføres disse elever til trin 19. og flg. måneder.

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med elevers flytning mellem institutionerne følger gruppetillægget det faktiske tjenestesteds beliggenhed.

Stk. 2.

Elever aflønnes som vokselev efter løntrin 9, hvis eleven ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år.

Stk. 3.

Aftale om lønforholdene for visse elever (under 18 år) gælder for neurofysiologiassistentelever.

Stk. 4.

Aftale om decentral løn gælder.

Stk. 5.

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 2, stk. 2 i Bekendtgørelse om optagelse af elever på skolehjem og om elevbetaling nr. 533 af den 17-06-1996, refunderer amtet elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

§ 23. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Elever er omfattet af arbejdstidsaftalen indgået mellem Amtsrådsforeningen og Forbundet af Offentligt Ansatte pr. den 01-04-1999.

Indtil den 31-03-2003 gælder følgende:

Stk. 2.

I relation til ikke afviklet afspadsring gør følgende sig dog gældende for neurofysiologiassistentelever:

- 1) Normaltjeneste i aften- og natperioden og overarbejde afregnes i hele og halve timer med et beløb svarende til $1(1924/12/1,5)$ af lønnen beregnet efter § 22, stk. 1.
- 2) Søndags-/søgnehelligdagstjeneste afregnes med et beløb svarende til $(3848/12)$ af lønnen beregnet efter § 22, stk. 1.

§ 23A ARBEJDSTID

Med virkning fra den 01-04-2003 gælder følgende:

Stk. 1.

Arbejdstidsaftalen for 2003 mellem Forbundet af Offentligt Ansatte og Amtsrådsforeningen gælder jf. dog nedenfor.

Stk. 2.

Elever er ikke omfattet af bestemmelsen om deltidsansattes merarbejde og bestemmelserne for timelønnede.

Stk. 3

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

- **betales som et tillæg af timelønnen, eller**
- **afspadseres i en efterfølgende periode**

med de nedenfor angivne værdier pr. time, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Med mindre andet aftales lokalt udbetales honorering for aften/nat-tjeneste kl. 1700-06.00.

Stk. 4

Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honorerer.

Med mindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori arbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet udbetales honorering for arbejde på særlige tidspunkter.

Stk. 5

Neurofysiologiassistentelever over 18 år honoreres for arbejde på særlige tidspunkter således:

- **For effektiv tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.**
- **For effektiv tjeneste mellem kl. 23.00 og 06.00 ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen.**

- For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 55% af timelønnen eller tilsvarende afspadsring.
- For effektiv tjeneste på søgnehellidage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 55% af timelønnen eller tilsvarende afspadsring.

Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen beregnet efter § 22, stk. 1.

Stk. 6.

Voksenelever honoreres for arbejde på særlige tidspunkter således:

- For effektiv tjeneste mellem kl. 17.00 og 23.00 ydes et tillæg der udgør 28% af timelønnen.
- For effektiv tjeneste mellem kl. 23.00 og 06.00 ydes et tillæg der udgør 31,5% af timelønnen.
- For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 40% af timelønnen.
- For effektiv tjeneste på søgnehellidage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsring.

Timelønnen udgør 1/1924 af lønnen efter § 22, stk. 2.

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER)

Stk. 1.

For elever gælder følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 9. Løn bortset fra bestemmelsen om pension
- § 11. Barns 1. sygedag
- § 12. Tjenestefrihed
- § 13. Tjenestedragt
- § 14. Ansættelses- og arbejdsløshedsforsikringsforhold
- § 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra punkterne 3, 5-7, 9, 10, 15 og 23.

KAPITEL V. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 25. IKRAFTTRÆDEN

Overenskomsten træder i kraft hvor intet andet er anført den **01-04-2002**.

§ 26. OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

Stk. 1.

Nærværende overenskomst kan såvel af Amtsrådsforeningen som af Forbundet af Offentligt Ansatte opsiges med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den **31-03-2005**.

Stk. 2.

Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler om lønninger for ansatte i amterne.

København, den 27-05-2003

For FORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE:
Dennis Kristensen

/

Lene B. Hansen

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Benny C. Hansen

/

Thorkild Rotenberg

BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER

Stk. 1.

De pr. den 31-03-1998 ansatte, der overgik til nye lønformer pr. den 01-04-1998, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv 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.

Stk. 2.

De neurofysiologiassistenter, der med virkning fra den 01-04-1998 fik et personligt overgangstillæg på et løntrin fortsætter med denne personlige indplacering under ansættelse i amtet.

Stk. 3.

Allerede ansatte i særligt klassificerede stillinger fortsætter som en personlig ordning deres hidtidige lønforløb, indtil der indgås aftale efter bestemmelsen.