

AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

DANSK METAL
FORBUNDET AF OFFENTLIGT
ANSATTE
LEDERNES
HOVEDORGANISATION
SOCIALPÆDAGOGERNES
LANDSFORBUND

OVERENSKOMST
for
ledende værkstedspersonale m.v.
ved klientværksteder

2002

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 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1A. INSTITUTIONER	5
§ 1B. UDDANNELSER.....	6
§ 1C. IKKE OMFATTEDE.....	7
 KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	7
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	7
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	7
§ 4. LØN	8
 §§ 5 - 7. SÆRLIGE LØNBESTEMMELSER FOR LEDERSTILLINGER... 8	
§ 5. GRUNDLØN.....	8
§ 6. FUNKTIONSLØN	10
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	12
 §§ 8 - 10. SÆRLIGE LØNBESTEMMELSER FOR BASISSTILLINGER 12	
§ 8. GRUNDLØN.....	12
§ 9. FUNKTIONSLØN	14
§ 10. KVALIFIKATIONSLØN	15
 §§ 11 - 14. FÆLLESBESTEMMELSER	16
§ 11. FUNKTIONSLØN	16
§ 12. DELTIDSBESKÆFTIGELSE.....	16
§ 13. LØNUDBETALING	16
§ 14. PENSION 2,42%/7,69%	17
§ 15. PENSION 12,5%.....	18

§ 16. ATP	20
§ 17. ARBEJDSTID M.V.	20
§ 18. FERIEKOLONI OG LEJRSKOLE.....	20
§ 19. FRAVÆRSGODTGØRELSE	21
§ 20. BARN 1. SYGEDAG	21
§ 21. OPSIGELSE.....	22
§ 22. FORSIKRING MOD ARBEJDSLØSHED	25
§ 23. ARBEJDSTØJ	25
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	25
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	34
§ 25. PERSONAFGRÆNSNING	34
§ 26. LØN, LØNBEREGNING	34
§ 27. PENSION	34
§ 28. ARBEJDSTID M.V.	35
§ 30. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	36
§ 31. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	36
KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	36
§ 32. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE.....	36
§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	36
BILAG 1. - OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING.....	38

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.
- 3) **Selvejende revalideringsinstitutioner og beskyttede virksomheder hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst i medfør af bestemmelserne i lov om social service.**

BEMÆRKNINGER:

Metal København, afd. 6 samt Forbundet af Offentligt Ansatte har forhandlingsretten vedrørende stillinger indenfor dette område.

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.1-3 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

Stk. 1.

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

- 1) gennemsnitlig har en arbejdstid på mindst 8 timer om ugen
- 2) er ansat til mere end 3 måneders beskæftigelse.

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 01-11-2002 eller ansættelse fra 15-04-2003 til og med 15-05-2003.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 21 og 24.

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

Lønssystemet består af 4 elementer: Grundløn, jf. §§ 5 og 8, funktionsløn, jf. §§ 6, 9 og 11, kvalifikationsløn, jf. §§ 7 og 10, og resultatløn, jf. § 24 punkt 5 (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning [11.14.1](#))¹.

§§ 5 - 7. SÆRLIGE LØNBESTEMMELSER FOR LEDERSTILLINGER

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

For ledere gælder følgende grundlønninger:

Alle løntrin er opgivet i 31-03-2000- niveau.

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Løntrin</u> Fra 01-04-2002 Til 31-03-2003	<u>Løntrin</u> Fra 01-04-2003
----------------------------	--	---

Institutionsleder ved institutioner med GT 100,01 (jf. 1995-overenskomsten) og derover	47
--	----

Institutionsleder ved øvrige institutioner	38
--	----

Institutionsleder		40 eller 48
Stedfortræder/souschef	31 eller 38	34 eller 40
Værkstedsleder	31	34

For ansatte der er ansat pr. 31-03-2003 gælder:

Oprykning sker fra de pr. 31-03-2003 nævnte grundlønstrin til de pr. 01-04-2003 nævnte grundlønstrin.

Hvis den pågældende ansatte får decentralt aftalt funktionsløn eller kvalifikationsløn som løntrin kan amtet/kommunen vælge enten

- at give oprykningen som oprykning til højere løntrin eller**
- som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn.**

Det præciseres at alle centralt samt decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares, uagtet at der i de lokale aftaler indgår aftaler om modregning.

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringerne aftalt med virkning fra 01-04-2003.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte i stillinger som stedfortræder/souschef indplaceres efter lokal aftale på grundløn = løntrin 31 eller løntrin 38 (pr. 01-04-2003 løntrin 34 eller løntrin 40).

Ansatte i stillinger som institutionsleder indplaceres pr. 01-04-2004 efter lokal aftale på grundløn = løntrin 40 eller 48.

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.

§ 6. 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:

Med virkning fra den 01-04-2003 er der centralt aftalt følgende pensionsgivende funktionstillæg:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Tillæg</u> Fra 01-04-2002 Til 31-03-2003	<u>Tillæg</u> Fra 01-04-2003
Institutionsleder	15.360 kr.	
Institutionsleder grundløn 40		7.800 kr.
Stedfortræder/souschef	12.860 kr.	
Stedfortræder/souschef grundløn 40		5.300 kr.
Stedfortræder/souschef grundløn 34		7.000 kr.
Værkstedsleder	12.860 kr.	7.000 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.

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.

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 ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).

§ 7. 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.

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 tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

§§ 8 - 10. 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 nedenstående grupper gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Løntrin</u> Fra 01-04-2002 til 31-03-2003	<u>Løntrin</u> Fra 01-04-2003
Værkstedsassistent med relevant faglig uddannelse	19	22
Værkstedsassistent uden relevant faglig uddannelse	17	17
Socialpædagog (assistent)	19	22

BEMÆRKNINGER:

Vedrørende relevant faglig uddannelse henvises til bestemmelserne i § 1B. Værkstedsassistenten med anden uddannelse forelægges de kommunale forhandlingsparter

For ansatte der er ansat pr. 31-03-2003 gælder:

Oprykning sker fra de pr. 31 marts 2003 nævnte grundlønstrin til de pr. 01-04-2003 nævnte grundlønstrin.

Hvis den pågældende ansatte får decentralt aftalt funktionsløn eller kvalifikationsløn som løntrin kan amtet/ kommunen vælge enten

- at give oprykningen som oprykning til højere løntrin eller
- som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn.

Det præciseres at alle centralt samt decentralt aftalte løntrin/tillæg bevares, uagtet at der i de lokale aftaler indgår aftaler om modregning.

Ligeledes sker der ikke modregning i udligningstillæg.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet af lønændringerne aftalt med virkning fra 01-04-2003.

§ 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 12.860 kr. (31-03-2000 niveau).
- b) Til værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse er der centralt aftalt et ikke-pensionsgivende funktionstillæg på 7.360 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

Med virkning fra den 01-04-2003:

- a) Til værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse samt til socialpædagoger (assistenter) er centralt aftalt et **pensionsgivende** funktionstillæg på **4.000 kr.** (31-03-2000 niveau).
- b) Til værkstedsassistenter uden relevant faglig uddannelse er der centralt aftalt et **pensionsgivende** funktionstillæg på 7.360 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, som den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - med mindre andet aftales - eller ydes 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.

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, og lignende.*
- *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 ulempetillæg (APV [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 22 – **pr. den 01-04-2003: løntrin 25**. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 26 – **pr. den 01-04-2003: løntrin 29**.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - med mindre andet aftales - eller ydes 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 tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Der kan decentralt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte 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 - 14. FÆLLESBESTEMMELSER

§ 11. FUNKTIONSLØN

Ud over de i §§ 6 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 8.200 kr. (31-03-2000 niveau).
- b) Til ansatte, der har ansvaret for vejledning og undervisning af praktikanter på institutionen, skal der decentralt aftales et funktionstillæg.

§ 12. DELTIDSBEKÆFTIGELSE

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.

§ 13. LØNUDBETALING

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

§ 14. PENSION 2,42%/7,69%

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har **mindst** 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse **på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge** inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 01-04-1999.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karensperiode se § 28, punkt 7 (APV [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Stk. 2.

Ansatte, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 18.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 2,42% (med virkning fra den 01-04-2003 7,69%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Vedkommende institution indbetaler pensionsbidraget, jf. stk. 8.

Stk. 8.

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.1-3, 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 ansatte, indbetales pensionsbidragene til "Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab" henholdsvis "Leder Pension".

§ 15. PENSION 12,5%

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse, og
- 3) og er beskæftiget gennemsnitlig mindst **8 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.1-3 og C.2 nævnte institutioner (og tilsvarende selvejende institutioner) gælder beskæftigelseskravene i stk. 1, nr. 2 ikke. Alderskravet er for disse 23 år. Tilsvarende gæl-

der 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.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Vedkommende institution indbetaler pensionsbidraget, jf. stk. 8.

Stk. 8.

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.1-3, 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 ansatte, indbetales pensionsbidragene til "Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab" henholdsvis "Leder Pension".

§ 16. 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 bidrags-satsen, 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 bidrags-sats, (både 1987 og 1996).

§ 17. ARBEJDSTID M.V.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 18. FERIEKOLONI OG LEJRSKOLE

Stk. 1.

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

§ 19. FRAVÆRSGODTGØRELSE

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

§ 20. 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 inddrages.

§ 21. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler 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.

BEMÆRKNINGER:

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 den ansatte har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Organisationen orienteres, hvis der til den ansatte 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 til stede, 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 den ansatte 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.

§ 22. FORSIKRING MOD ARBEJDSLØSHED

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

§ 23. ARBEJDSTØJ

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

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (11.32.1) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Amtsrådsforeningens Personaleadministrative vejledning):

1. Ansættelsesbreve (APV [11.21.1](#)).

FOA Bemærkning:

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implemen-

tering 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).

BEMÆRKNINGER:

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

2. Lønninger (APV [21.03.1](#)).

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 (APV [11.20.1](#)).

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 (APV [11.14.1](#)).

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 opere-

rer med 4 typer af resultatlø, der kan udmøntes på flere måder. Der er udarbejdet en fælles vejledning til aftalen.

6. Beskæftigelsesanciennitet ([APV 11.13](#)).

FOA Bemærkning:

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt og amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.

7. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) ([APV 21.07.1](#)).

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 overenskomst-ansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale.

8. Lønberegning/lønfradrag ([APV 11.12.1](#)).

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.

9. Åremålsansættelse ([APV 21.15.1](#)).

FOA Bemærkning:

Rammeaftaler om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålstillæg, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse. Der er indgået en rammeaftale for hvert af de 4 forhandlingsområder.

10. Supplerende pension ([APV 11.25.1](#)).

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstsansatte. 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.

11. Opsamlingsordningen (APV [11.15.1](#)).

FOA Bemærkning:

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere ansat i kommuner og amter, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner og amter, jf. den enkelte overenskomst.

12. Gruppeliv (APV [11.11.1](#)).

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 (APV [11.05.0](#)).

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 (APV [11.05.2](#)).

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 arbejds-

miljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

15. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om deltidarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidarbejde, at lette udviklingen af deltidarbejde 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 (APV [11.27.1](#)).

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.

17. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (APV [21.18.1](#)).

FOA bemærkning:

Aftaler om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder anvendelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten er henvist til denne aftale. Aftalen indeholder regler om, hvornår der kan ydes godtgørelse for merarbejde, og i hvilken form godtgørelsen kan ydes. Der er indgået aftaler for tre af de fire forhandlingsområder.

Der er ikke indgået en aftale for Københavns Kommune. Københavns Kommune har udsendt et regelsæt til kommunens forvaltninger den 5. maj 1995.

18. Konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).

FOA Bemærkning:

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte 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 orga-

nisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

19. **Tele- og hjemmearbejde (APV [11.26.1](#)).**

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 og hjemmearbejde.

20. **Ferie (APV [11.04.1](#)).**

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. (APV [11.09.2](#)).**

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 (APV [11.30.1](#)).**

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 (APV [11.22.1](#)).**

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 tilbagevækning 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 (APV [21.14.1](#)).**

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 (APV [11.16.2](#)).**

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 (APV [11.08.1](#)).**

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 (APV [11.24.1](#)).

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 arbejdsplader 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. Retstviftaftalen (APV [21.04.2](#)).

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 (APV [11.06.1](#)).

FOA Bemærkning:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe 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, sammen-

sætning 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 (APV [11.06.2](#)).

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 personalepolitisk drøftelse

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 medbestemmelsesorgan 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 medindflydelses- og medbestemmelsesorgan 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.

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 25. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

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

- 1) gennemsnitligt har en arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til beskæftigelse i 3 måneder eller derunder.

Stk. 2.

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

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

§ 26. LØN, LØNBeregning

Stk. 1.

Timelønnen beregnes i dagtjeneste som 1/1924 af lønnen efter §§ 8-10 (hvis ansættelse på timeløn sker i en lederstilling §§ 5-7). I beregningen indgår eventuelt overgangstillæg/-trin, jf. bilag 1.

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.

§ 27. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

- 1) er fyldt 21 år, og
- 2) 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.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte.

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperioden se § 24 punkt 11 (APV [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til §§ 14 og 15 og ved tidligere (amts)kommunal ansættelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

§ 14, stk. 3-7 og § 15, stk. 3-7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 28. ARBEJDSTID M.V.

Stk. 1.

Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale m.fl. beskæftiget ved døgninstitutioner m.v. gælder (APV [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 (APV [11.05.6.1](#)).

§ 29. 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.

§ 30. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (APV [11.09.2](#))

§ 31. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

- § 26 Forsikring mod arbejdsløshed
- § 27 Arbejdstøj
- § 28 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra pkt. 8, 9 og 21 (se dog § 34)

KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 32. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE

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

§ 33. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **01-04-2002**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2005**. 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

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

For KØBENHAVNS KOMMUNE:

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:

For DANSK METAL:

For FORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE:

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:

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

A. Ansatte, der overgik til ny løndannelse pr. 01-04-1998

1.

Ansatte, som var ansat den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 01-04-1998 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. 01-04-1998 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 grundlønforbedring for værkstedsassistenter med relevant faglig uddannelse og socialpædagoger (assistenter), jf. overenskomstens § 8, stk. 2

4.

Pr. 01-04-2000 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. 31-03-2000, der overgår til nyt lønsystem pr. 01-04-2000, 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. 01-04-2000 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 01-04-2000 ydes der som overgangsordning til de pr. 31-03-2000 ansatte 1 løntrin. Dette gælder dog ikke for de pr. 31-03-2000 ansatte, der i forbindelse med overgang til nyt lønsystem omfattes af en grundlønforbedring. Overgangsordning ydes på grundlag af den pr. 31-03-2000 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. 01-04-2000 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. 01-04-2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nyt lønsystem pr. 01-04-2000 er indgået lokal(e) aftale(r), videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger.