

AMTSRÅDSFORENINGEN

FORBUNDET AF OFFENTLIGT  
ANSATTE

O V E R E N S K O M S T  
vedrørende  
løn- og ansættelsesvilkår  
for  
tilsynsførende assistenter  
ved  
forsorgshjem

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

**Bestemmelser hvori der er foretaget realitetsændringer er markeret med **\*\*NYT\*\***.**

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

---

2002

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL I OVERENSKOMSTENS OMRÅDE .....	4
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	4
KAPITEL II. MÅNEDSLØNNEDE .....	4
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING .....	4
§ 3. FUNKTIONÆRLOV .....	5
§ 4. LØN .....	5
§ 5. GRUNDLØN.....	6
<b>§ 5A. INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003 .....</b>	<b>6</b>
§ 6. FUNKTIONSLØN .....	7
§ 7 KVALIFIKATIONSLØN .....	8
<b>§ 7A INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003 .....</b>	<b>9</b>
§ 8. PENSION .....	9
<b>**NYT** .....</b>	<b>11</b>
<b>§ 9. LØNUDBETALING .....</b>	<b>11</b>
§ 10. TJENESTEDRAGT .....	11
§ 11. ARBEJDSTID .....	11
§ 12. BARN 1. SYGEDAG .....	12
§ 13. TJENESTEFRIHED.....	12
§ 14. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD .....	12
§ 15. OPSIGELSE.....	12
<b>§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR .....</b>	<b>15</b>
§ 17. PERSONAFGRÆNSNING .....	23

§ 18. LØN, LØNBeregning OG LØNUDBETALING .....	23
<b>§ 19. PENSION</b> .....	23
§ 20. TJENESTEDRAGT .....	24
§ 21. OPSIGELSE .....	24
§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	25
§ 23. IKRAFTTRÆDEN .....	25
§ 24. OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN.....	26
BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER FRA 1999- OVERENSKOMSTEN .....	28

## KAPITEL I OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

### § 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

#### *Stk. 1.*

Overenskomsten omfatter tilsynsførende assistenter, der ansættes ved forsorgshjem under amtskommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen til beskæftigelse med egentlig patientpasning.

#### **BEMÆRKNINGER:**

*Der er mellem parterne enighed om, at der som tilsynsførende assistent kan ansættes personale med plejer- og diakonuddannelse eller med uddannelse som social- og sundhedsassistent.*

#### **FOA bemærkning:**

Tilsynsførende assistenter, der arbejder i bofællesskaber, er ikke omfattet af overenskomsten. Løn- og ansættelsesvilkår forhandles i henhold til Funktionærlovens § 10.

#### *Stk. 2.*

Overenskomsten omfatter ikke ansatte ved Amager Hospital.

## KAPITEL II. MÅNEDSLØNNEDE

### § 2. PERSONAFGRÆNSNING

#### **\*\*NYT\*\***

#### *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 og
- 2) som ikke er ansat som timelønnet, jf. kapitel 3.

#### **\*\*NYT\*\***

#### **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 den 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. §§ 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 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 5.
2. Funktionsløn, jf. § 6.
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7.
4. Resultatløn, jf. (APV [11.14.1](#)).

**BEMÆRKNINGER:**

*Elementerne er beskrevet i Aftalen om ny løndannelse (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning [11.20.1](#))<sup>1</sup>, som bl.a. også indeholder bestemmelser om forhandlingssystemet, lønstatistikker, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.*

---

<sup>1</sup> Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning benævnes fremover APV

**Stk. 2.**

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Ved ansættelse af de under ad § 1 anførte personalegrupper som tilsynsførende assistenter sker aflønning efter følgende bestemmelser:*

- 1) Personale med uddannelse som social- og sundhedsassistent eller plejer omfattes af bestemmelserne i overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale.
- 2) Personale med diakonuddannelse omfattes af det under 1) anførte.

Ved ansættelse af ufaglært personale, der ikke er beskæftiget med egentlig patientpasning, sker ansættelse og aflønning efter bestemmelser svarende til de mellem Amtsrådsforeningen og Specialarbejderforbundet i Danmark aftalte bestemmelser i overenskomsten om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere og instruktører/holdledere ansat ved amter.

## § 5. GRUNDLØN

**\*\*NYT\*\***

Grundlønnen er fastsat til løntrin 10. **Pr. den 01-04-2003 løntrin 11.**

Grundlønnen dækker de funktioner den ansatte er i stand til at varetage som nyansat.

**\*\*NYT\*\***

## § 5A. INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003

**Stk. 1.**

**Pr. den 01-04-2003 oprykkes alle på grundløn = løntrin 10 til den nye grundløn = løntrin 11.**

**Stk. 2.**

**Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, i overensstemmelse med de lokale aftaler herom.**

## § 6. FUNKTIONSLØN

### Stk. 1.

Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som den ansatte 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.

### **\*\*NYT\*\***

### Stk. 2.

Tilsynsførende assistenter ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 2.900 kr. (31-03-2000 niveau). **Med virkning fra den 01-04-2003 er tillægget pensionsgivende.**

### **\*\*NYT\*\***

### Stk. 3.

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. 4.

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

#### **BEMÆRKNINGER:**

*Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til stillingen og begrundes i arbejds- og ansvarsområder, herunder arbejdstilrettelæggelse. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.*

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

*Funktioner som f.eks.*

- *kontaktperson for en gruppe brugere*
- *funktion som støtte/kontaktperson for brugere, der fraflytter institutionerne enten til egen bolig eller til bofællesskaber*
- *ansvarshavende i aften- og nattevagten samt i weekender*
- *arbejde i selvstyrende boenheder*
- *deltagelse i brugeraktiverende foranstaltninger*
- *vejledende og rådgivende funktioner i forhold til kolleger og elever*
- *deltagelse i udarbejdelse af handleplaner samt forestå ADL-træning*
- *varetage særlige opgaver for personer med blandingsmisbrug/psykiske problemer.*

*Funktionsløn kan også anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdstidsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg, jf. (APV [11.17.1](#)).*

## § 7 KVALIFIKATIONSLØN

### *Stk. 1.*

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

### **\*\*NYT\*\***

### *Stk. 2.*

Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem, der har opnået 8 års sammenlagt beskæftigelse, indplaceres på løntrin 15. **Pr. den 01-04-2003 løntrin 16.**

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 18. **Pr. den 01-04-2003 løntrin 19.**

### **\*\*NYT\*\***

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

*Stk. 4.*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt.

**BEMÆRKNINGER:**

*Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet samt på grundlag af gennemførte relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.*

*Kvalifikationsløn kan således f.eks. ydes på baggrund af uddannelse, erfaring, videre- og efteruddannelse samt specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.*

**\*\*NYT\*\***

**§ 7A INDPLACERING PR. DEN 01-04-2003**

***Stk. 1.***

**Pr. den 01-04-2003 oprykkes ansatte med 8 års sammenlagt beskæftigelse til løntrin 16.**

**Pr. den 01-04-2003 oprykkes ansatte med 10 års sammenlagt beskæftigelse til løntrin 19.**

***Stk. 2.***

**Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, i overensstemmelse med de decentrale aftaler herom.**

**§ 8. PENSION**

***Stk. 1.***

For tilsynsførende assistenter som

- a) er fyldt 25 år, og
- b) har mindst 4 års beskæftigelse i kommuner og amter på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge.

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

*Stk. 2.*

Amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår ved beregningen af karenperioden på 4 år, jf. litra b.

**\*\*NYT\*\***

***Stk. 3.***

**Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50%. Egetbidraget udgør 1/3 del af det samlede pensionsbidrag.**

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 6.*

Amtet opretter en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for tilsynsførende assistenter som

- a) er fyldt 21 år
- b) har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse i amter og kommuner på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode beregnet fra den 01-04-1999.

**Det samlede pensionsbidrag udgør 2,42%. Med virkning fra den 01-04-2003 ændres dette til 7,69% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.**

*Stk. 7.*

Tilsynsførende assistenter er omfattet af pensionsordningen i stk. 6, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1.

*Stk. 8.*

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 6 er opfyldte i hele måneden.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 9.*

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

**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.*

**Stk. 10.**

Amtet indbetaler pension til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

**\*\*NYT\*\***

## **§ 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 egetbidraget”.**

## **§ 10. TJENESTEDRAGT**

**\*\*NYT\*\***

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på **2.550 kr. (31-03-2000 niveau)** årligt eller, hvis der ydes fri vask, **1.210 kr. (31-03-2000 niveau)** årligt.

## **§ 11. ARBEJDSTID**

**\*\*NYT\*\***

Aftale om arbejdstid mellem overenskomstens parter indgået pr. den 01-04-1999 gælder (APV [11.05.9.1](#)). **Fra den 01-04-2003 finder Arbejdstidsaftalen indgået mellem parterne pr. den 01-04-2002 anvendelse (APV [11.05.11](#)).**

**Arbejdstidsaftalen er aftalt ændret pr. den 01-04-2003.**

## § 12. BARNS 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 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.

## § 13. TJENESTEFRIHED

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

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

## § 14. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD

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

## § 15. 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.

**FOA bemærkning:**

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør altid en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

<b>Ansættelsestid:</b>	<b>Opsigelsesvarsel</b>
Fra 0 til 5 måneder	= 1 måned
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder	= 3 måneder
Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder	= 4 måneder
fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder	= 5 måneder
Fra 8 år og 8 måneder og herefter	= 6 måneder

**Stk. 2.**

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet 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:**  
*Forbundets adresse:*  
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 ansættelsesmyndighedens 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 eller 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.

**\*\*NYT\*\***

## **§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR**

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår (APV [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 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 arbejdstidsforhold (fast tjeneste i aften- og/eller natperiode).

### **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 indgås 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.

## 6. Beskæftigelsesanciennitet (APV [11.13.1](#))

### **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 overenskomstansatte, 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.

## 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 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 pension 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 tjenestemandansatte 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 arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familie/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

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

### **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 (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.

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

### **FOA bemærkning:**

Aftalen om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulemtetillæg 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 (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.

## **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, reglementsandatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven.

**21. Barsel m.v. (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 d.v.s.:

- 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 uden løn (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 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 (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. Retstvistaftalen (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, 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 (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 vedrø-

rende medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelserne 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 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 medindflydelses- 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.

## Kapitel III. Timelønnede

### § 17. PERSONAFGRÆNSNING

**\*\*NYT\*\***

#### **Stk. 1.**

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

- 1) har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer eller
- 2) er ansat med højst 1 måneds beskæftigelse.

**\*\*NYT\*\***

#### **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 med højst 1 måneds beskæftigelse.

### § 18. LØN, LØNBREGNING OG LØNUDBETALING

#### **Stk. 1.**

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

#### **Stk. 2.**

Timelønnede har – hvor ingen anden afregningsform er aftalt – ret til ugentlig afregning.

**\*\*NYT\*\***

#### **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”.

**\*\*NYT\*\***

### § 19. PENSION

#### **Stk. 1.**

Amtet opretter pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab 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.

Det samlede pensionsbidrag udgør 2,42% (med virkning fra den 01-01-2002 7,69%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

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

**BEMÆRKNINGER:**

*For optjening af karenperioden se § 19, punkt 11 (APV 11.15.1). Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.*

**Stk. 2.**

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

§ 20. TJENESTEDRAGT

**\*\*NYT\*\***

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes et tillæg til timelønnen på **1,33 kr. pr. time (31-03-2000 niveau)**. Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehelligdage og for overarbejdstimer.

§ 21. OPSIGELSE

**Stk. 1.**

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

**Stk. 2.**

For ansatte, der ikke er funktionærer i henhold til funktionærlovens § 1, kan tjenesteforholdet opsiges fra dag til dag.

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

## § 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

**\*\*NYT\*\***

### **Stk. 1.**

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

**§ 4. Løn**

**§ 11. Arbejdstid**

**§ 14. Ansættelses- og arbejdsløshedsforsikringsforhold**

**§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 2, 3, 5, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 24, 26, 27, 29, 30, 31.**

### **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 § 12, 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 § 12, stk. 2. Hvis den ansatte ikke har krav på løn under sygdom udbetaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

## § 23. IKRAFTTRÆDEN

**\*\*NYT\*\***

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

§ 24. OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 1.*

Overenskomsten kan såvel af Amtsrådsforeningen som af Forbundet af Offentligt Ansatte opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, 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 af tilsynsførende assistenter på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftale om lønninger for ansatte i amterne.

København, den 07-02-2003

For    FORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE:  
      Dennis Kristensen

/

Lene B. Hansen

For    AMTSRÅDSFORENINGEN:  
      Benny C. Hansen

/

Thorkild Rotenberg



## BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER FRA 1999-OVERENSKOMSTEN

### *Stk. 1.*

Ansatte pr. den 31-03-2000, der overgik til nye lønformer pr. den 01-04-2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

### *Stk. 2.*

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