

OVERENSKOMST
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår for
neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever

2005

32.56.1
Side Side 2

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL I. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
KAPITEL II. MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 2. PERSONALEAFGRÆNSNING.....	6
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØN	7
§ 5. GRUNDLØN.....	8
§ 6. FUNKTIONSLØN	9
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	10
§ 8. PENSION	11
§ 9. LØNUDBETALING	13
§ 10. ARBEJDSTID	13
§ 11. BARNES 1. SYGEDAG	13
§ 12. TJENESTEFRIHED.....	14
§ 13. TJENESTEDRAGT	14
§ 14. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD.....	14
§ 15. OPSIGELSE.....	14
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	16
KAPITEL III. TIMELØNNEDE	25
§ 17. PERSONAFGRÆNSNING	25
§ 18. LØN, LØNBeregning, LØNUDBETALING.....	25
§ 19. PENSION	26

§ 20. OPSIGELSE	26
§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE	27
KAPITEL IV. ELEVER	28
§ 22. LØN (NEUROFYSIOLOGIASSISTENTELEVER)	28
§ 23. ARBEJDSTID	29
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER)	31
KAPITEL V. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	32
§ 25. IKRAFTTRÆDEN	32
§ 26. OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN	32
PROTOKOLLAT - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	34
BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER	36

KAPITEL I. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som

- 1) neurofysiologiassistenter
- 2) neurofysiologiassistentelever

der ansættes i amter tilsluttet Amtsrådsforeningen.

****NYT****

Stk. 2.

Selvejende institutioner, hvormed amtet har indgået driftsoverenskomst, er omfattet af nærværende overenskomst, hvis

- **det af driftsoverenskomsten fremgår, at institutionen er forpligtet til at følge de overenskomster, som Amtsrådsforeningen har indgået, og**
- **der på tidspunktet for nærværende overenskomsts ikrafttræden ikke på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag.**

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke ansatte ved Amager Hospital.

Stk. 4.

Neurofysiologiassistenter forudsættes enten

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

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

KAPITEL II. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONALEAFGRÆNSNING

****NYT****

Kapitlet omfatter 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 1 måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2005 til og med den 01-11-2005 eller ansættelse fra den 15-04-2006 til og med den 15-05-2006.

FOA-bemærkning:

Overenskomsten er opdelt i 3 afsnit: månedslønnede, timelønnede og elever. De væsentligste forskelle i ansættelsesvilkår mellem månedslønnede og timelønnede er, at timelønnede ikke har fuld løn under sygdom og barsel, og at funktionærlovens opsigelsesvarsler ikke gælder for timelønnede.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

FOA-bemærkning:

Se § 15 Opsigelse, hvor der som FOA-bemærkning er redegjort for funktionærlovens opsigelsesvarsler. Disse varsler anvendes – ud over ved egentlig opsigelse – hvis arbejdsgiver vil gennemføre ændringer i ansættelsesvilkår, som indebærer væsentlige forringelser for den ansatte (f.eks. lønnedgang, ændring af mødetid fra f.eks. fast dagvagt til aften-/nat vagt).

§ 4. LØN

Stk. 1.

Lønssystemet består af fire elementer:

Grundløn, jf. § 5

Funktionsløn, jf. § 6

Kvalifikationsløn, jf. § 7

Resultatløn, jf. § 16, nr. 4.

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

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social og sundhedspersonale.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om ny løndannelse indgået med KTO er med virkning fra den 01-04-2005 erstattet af Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselovister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

FOA-bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for SOSU-personale, udmøntningsgaranti og gennemsnitslønsgaranti findes på www.foa.dk

Stk. 3.

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

FOA-bemærkning:

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

$$\text{Månedsløn} \times \frac{\text{ugentlig arbejdstid}}{\text{fuldtidsarbejdstid}} = \text{månedsløn på deltid}$$

37

Denne beregningsmetode gælder også i forhold til faste tillæg til lønnen (jfr. §§ 4 – 10B), medmindre det lokalt er aftalt, at tillæg ydes med fuldt beløb også til deltidsbeskæftigede.

Fast ekstra arbejde ud over det aftalte (merarbejde) kan ikke pålægges, men kun aftales. Indgås sådan en aftale bør ansættelsesgraden justeres tilsvarende. Tilfældigt forekommende, pålagt merarbejde medfører ikke ændring af ansættelsesgraden.

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

FOA-bemærkning:

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke opgaver en nyuddannet / nyudnævnt (leder) uden erfaring kan varetage, og dermed hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønnen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler / praksis herom.

****NYT****

Stk. 2.

Grundlønnen er løntrin 22 med virkning fra den 01-04-2005.

Grundlønsforhøjelsen den 01-04-2005 sker med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form medregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevares.

Stk. 3.

Grundlønnen forhøjes til løntrin 23 med virkning fra den 01-04-2006.

Grundlønsforhøjelsen fra 01-04-2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

FOA-bemærkning vedr. stk. 2-3:

Ved ”centralt aftalt” forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og KL m.fl. Alt hvad der står i overenskomsten er således centralt aftalt. Ved ”lokalt aftalt” forstås, at aftalen er indgået mellem de lokale parter i en (amts)kommune, fx mellem TR eller lokalafdelingen og arbejdsgiveren i kommunen/institutionen. Typiske eksempler herpå er lokale ny løn aftaler, herunder lokale forhåndsftaler.

Formuleringen af de lokale aftaler er afgørende for, om den centralt aftalte lønstigning pr. 1.4.2006 slår fuldt igennem, jf. stk. 3. Er det fx bestemt i en lokal lønaftale, at der skal ske en modregning i det lokalt aftalte, hvis der gennemfø-

res bestemte centralt aftalte lønforhøjelser, vil den enkeltes løn ikke stige så meget.

Den lønstigning, der er aftalt pr. 1.4.2005, jf. stk. 2, skal imidlertid gennemføres uanset evt. formuleringer om modregning i de lokale aftaler.

Bestemmelsen i stk. 2 medfører, at alle stiger ét trin pr. 1.4.2005.

Løntrin og de aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på www.foa.dk

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

For den konkrete stilling aftales lønnen afhængig af funktioner i stillingen og forudsatte kvalifikationer. For den konkrete stil-

lingsindehaver kan der ud over den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

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

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

FOA-bemærkning:

De aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på www.foa.dk

Formuleringen i pkt. 2 og 3 ovenfor indebærer, at afvisning fra arbejdsgiver side af at forhandle vil være brud på overenskomsten. Det er også tilfældet, såfremt arbejdsgiveren under en forhandling fastholder, at der ikke kan ydes noget tillæg for funktionen.

Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tillidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsftaler), hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

- *Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked*
- *Erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted*
- *Erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet*

- *Efteruddannelse af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *Specialviden*
- *Deltagelse i omstillingsprocesser/nye undersøgelser indført på afdelingen.*

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

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales lokalt.

Stk. 3.

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

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra den 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 8. PENSION

****NYT****

Stk. 1.

For neurofysiologiassistenter oprettes en pensionsordning i **Pen-Sam Gruppen**. Pension ydes i henhold til vedtægterne.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,1% af de pensionsgivende lønde-
le. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3.

For deltidsansatte som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pen-
sionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde-
le.

****NYT****

Stk. 4.

Amtet indbetaler pensionsbidraget til **Pen-Sam Gruppen**.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde 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.

FOA-bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke ”bare” udregne pensionsbidraget som f.eks. 16,1 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA’s lønmagasin på www.foa.dk

****NYT****

Stk. 5.

Bestemmelserne om pensionsordning, jf. stk. 1-4, gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, og som ansættes efter overenskomstens udsendelse.

§ 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".

FOA-bemærkning:

Lønnen skal senest være til rådighed sidste bankåbningsdag inden månedens udgang. En vejledning om løn/lønsedler findes på www.foa.dk

§ 10. ARBEJDSSTID

Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og FOA – Fag og Arbejde gælder.

FOA-bemærkning:

Arbejdstidsaftalen med kommentarer kommer på www.foa.dk

§ 11. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men 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.

FOA-bemærkning:

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det er hensynet til barnet, der er afgørende for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parterne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte ”papforældre”, kan man som udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte.

§ 12. TJENESTEFRIHED

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

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

FOA-bemærkning:

Denne bestemmelse giver ret til tilbagekomst til en tilsvarende stilling, men ikke nødvendigvis til den samme stilling som tidligere. Dette kan eventuelt aftales lokalt som led i bevilling af tjenestefrihed uden løn (orlov).

§ 13. TJENESTEDRAGT

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt.

§ 14. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD

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

§ 15. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

FOA-bemærkning:

Opsigelsesvarsler er følgende, bortset fra i forbindelse med prøvetid.

Opsigelsesvarslet fra den ansattes side udgør en måned.

Følgende opsigelsesvarsler er gældende fra ansættelsesmyndighedens side:

Ansættelsestid:	Opsigelsesvarsel:
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 opefter	= 6 måneder.

Der kan aftales en prøvetid hvor varslet så er 14 dage

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

BEMÆRKNINGER:

Den nævnte underretning sendes til:

FOA – Fag og Arbejde

Staunings Plads 1-3

1790 København V.

Stk. 4.

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve

forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i amtet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde 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 FOA – Fag og Arbejde, 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 arbejdsgiverens 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 FOR MÅNEDSLØNNEDE

FOA-bemærkning:

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der også gælder for en række andre personalegrupper på det kommunale område. Disse aftaler er oplistet i denne paragraf. Det er under omtalen af de enkelte aftaler anført, hvor man kan finde hele aftalen.

Selve protokollatet om generelle ansættelsesvilkår kan findes på www.kto.dk

Følgende aftaler i protokollatet om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve.

FOA-bemærkning:

Hvis man er ansat i minimum 1 måned og har haft en gennemsnitlig arbejdstid på minimum 8 timer ugentligt har man krav på at få udleveret et ansættelsesbrev. Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er tale om specielt aftale arbejdstidsforhold (fx fast tjeneste i aften- og/eller natperiode). Som (amts)kommunalt ansat har man krav på et ansættelsesbrev ved ansættelsen og hvis ikke arbejdsgiver overholder dette, kan man rejse krav overfor den lokale arbejdsgiver, men aftalen giver ikke den ansatte mulighed for godtgørelse. 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. KTO-aftalen om ansættelsesbreve findes på www.kto.dk.

2. Lønninger.

FOA-bemærkning:

Den lønaftale, der henvises til her, beskriver opbygningen af det lønsystem, som stort set alle løntrinlønnede i det kommunale område er omfattet af. De grundlæggende elementer heri er et system med i alt 55 løntrin. Det er disse løntrin, der henvises til i de enkelte overenskomsters lønbestemmelser. I aftalen beskrives også reguleringsordningen, som medfører, at lønudviklingen på det kommunale område i overenskomstperioden er i balance med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

4. Resultatløn.

FOA-bemærkning:

Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads.

En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål. Hvis man ønsker flere oplysninger om resultatløn kan man tale med tillidsrepræsentanten om indgåelse og indhold i en eventuel aftale om resultatløn. Aftalen om resultatløn findes på www.kto.dk

5. Beskæftigelsesanciennitet

FOA-bemærkning:

I nogle lønsystemer tillægges erfaring fra tidligere beskæftigelse betydning i form af tillæg til grundlønnen eller placering på et højere løntrin. Aftalen om beskæftigelsesanciennitet indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse.

Aftalen findes på www.kto.dk.

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion).

FOA-bemærkning:

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen om midlertidig tjeneste findes på www.kto.dk.

7. Lønberegning/lønfradrag.

FOA-bemærkning:

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

9. Supplerende pension.

FOA-bemærkning:

Rammeaftalen om supplerende pension muliggør etablering af supplerende pensionsordninger for visse tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte (fx reglementsansatte), men også for visse øvrige ansatte. Sigtet med rammeaftalen er at supplere pensionen, herunder tjenestemandspensionen, ved alder, sygdom og død. Rammeaftalen om supplerende pension findes på www.kto.dk

11. Gruppeliv.

FOA-bemærkning:

Aftale om gruppeliv omfatter tjenestemænd og visse andre ansatte, der typisk er fyldt 18 år og som har mindst 8 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse. Retten til at blive omfattet af aftalen indtræder efter 6 måneders uafbrudt ansættelse i en kommune/amt. For at blive omfattet af gruppelivsaftalen er det endvidere en forudsætning:

- at der ikke indbetales bidrag til en pensionsordning, eller
- at der indbetales bidrag til en ikke fuldt udbygget pensionsordning, hvor det samlede bidrag er under 8,22% af den pensionsgivende løn

Gruppelivsforsikringen bortfalder bl.a. ved fratrædelse og ved overgang til en fuldt udbygget pensionsordning, hvortil kommunen/amtet yder tilskud. Aftalen om gruppelivsforsikring findes på www.kto.dk.

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid.

FOA-bemærkning:

Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde. Aftalen findes på www.kto.dk.

13. Decentrale arbejdstidsaftaler.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der lokalt kan indgå aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de lokale arbejdstidsaftaler og bør indeholde en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid. Aftalen findes på www.kto.dk

14. Deltidsarbejde.

FOA-bemærkning:

Formålet med rammeaftalen 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. Aftalen findes på www.kto.dk

15. Tidsbegrænset ansættelse.

FOA-bemærkning:

Formålet med rammeaftalen 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. Aftalen findes på www.kto.dk

17. Konvertering af ulempetillæg.

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. Det gælder fx genetillæg, tillæg for tjeneste på lørdage/mandage, tillæg for tjeneste på søndage, aften- og nattillæg, over/merarbejde, (rådigheds-)vagtbetaling mv. 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. For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, indgår det aftalte årlige ulempetillæg i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse. Aftalen findes på www.kto.dk.

18. Tele- og hjemmearbejde.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftalen findes på www.kto.dk

19. Ferie.

BEMÆRKNINGER:

Særlig feriegodtgørelse udgør med virkning fra 01-04-2006 2,2%. Den forhøjede feriegodtgørelse har virkning for optjeningsåret 2005 og udbetales første gang 01-05-2006.

FOA-bemærkning:

Ferieaftalen indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter indeholder regler for ansatte i kommuner og amter om ferie (planlægning, afvikling, betaling m.v.)

Fuldtidsbeskæftigede optjener 18,5 ferietime pr. måned, hvilket svarer til 6 ugers ferie pr. år (optjeningsår er fra 1. januar til 31. december og ferieåret løber fra 1. maj til 30. april). Optjening og afholdelse af ferie sker altid i forhold til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad.

Fastlæggelse af ferieafholdelsen sker som hovedregel efter drøftelse mellem den ansatte og arbejdsgiveren. 3 af ferieugerne (hovedferien) skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Med mindre andet er aftalt skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af hovedferien med 3 måneders varsel. Herudover skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af restferien (2 uger) med 1 måneds varsel til afholdelse i perioden 1. oktober – 30. april. Den sidste ferieuge afholdes eller udbetales efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Månedslønnede holder som hovedregel optjent ferie med den sædvanlige løn på ferietidspunktet. Månedslønnede får herudover hvert år omkring den 1. maj udbetalt en særlig feriegodtgørelse.

Som timelønnet har man ikke ret til at holde ferie med løn, men oppebærer i stedet for en feriegodtgørelse på 12½ pct. Ferieaftalen findes på www.kto.dk

20. Barsel mv.

FOA-bemærkning:

Regler om graviditet og barsel indgår i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Denne aftale indeholder også regler om fravær, orlov og løn i forbindelse med adoption og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.

De gældende regler om barsel indebærer, at der før fødslen gælder en lang række særlige varsler for, hvornår der skal gives arbejdsgiveren besked om, på hvilken måde og i hvilket omfang moderen og/eller faderen ønsker at udøve sine rettigheder i henhold til gældende regler om barsel. Den ansatte skal give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal den kvindelige meddele, om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, samt hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. En moder der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

En ansat der er gravid har ret til løn under fravær til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Før fødslen har den gravide ansat ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uge til fødslen.

Efter fødslen har kvinden ret til 14 ugers orlov. Kvinden kan fortsætte orloven i yderligere 10 uger, således at hendes samlede orlov efter fødslen bliver på i alt 24 uger med sædvanlig løn.

Faderen har ret til at holde 2 ugers orlov samtidig med moderen indtil de første 14 uger efter fødslen. Derudover er der med virkning fra 1. april 1998 indført en ret til 2 ugers udvidet fædreorlov efter fødslen. Det er kun faderen, der har denne ret - den kan ikke overføres til moderen. Benytter faderen den udvidet fædreorlov fraregnes det i retten til orlov på dagpenge.

Efter de 24 ugers barsels – og forældreorlov med fuld løn har forældrene ret til yderligere 22 ugers orlov med dagpenge.

Forældrene kan også vælge at dele orloven, hvis de har lyst/mulighed for det, således at orloven i alt bliver op til 84 uger. Dog har forældrene ikke ret til dagpenge i de sidste 32 uger. Ved adoption er de forældre, der adopterer, stort set omfattet af de samme regler, som gælder under barselorlov. Kontakt derfor din tillidsrepræsentant eller lokal afdeling for yderligere spørgsmål i forbindelse med adoption.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager findes på www.kto.dk.

21. Tjenestefrihed uden løn.

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. Aftalen om tjenestefrihed uden løn findes på www.kto.dk

22. Seniorpolitik.

FOA-bemærkning:

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

23. Befordringsgodtgørelse.

FOA-bemærkning:

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde. Se i øvrigt § 18. Aftalen om befordringsgodtgørelse findes på www.kto.dk

24. Kompetenceudvikling.

BEMÆRKNINGER:

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanter for FOA – Fag og Arbejde med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

Hvis tillidsrepræsentanten finder, at arbejdsgiveren ikke efterlever Aftalen om kompetenceudvikling, kan den lokale afdeling anmode om en fornyet lokal drøftelse.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved fornyet lokal drøftelse.

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. Der er på enkelte overenskomstområder aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling. Aftalen om kompetenceudvikling findes på www.kto.dk

25. Socialt kapitel.

BEMÆRKNINGER:

Neurofysiologiassistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollatet til overenskomsten.

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 og jobtræning mv.) indeholder bestemmelser om 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. I henhold til protokollat 3 kan personer, som ved ansættelse i fleksjob allerede er omfattet af en pensionsordning, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, få pensionsbidrag indbetalt til den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetaling til. Aftalen om socialt kapital findes på www.kto.dk

26. Virksomhedsoverenskomster.

FOA-bemærkning:

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

27. Retstvistaftalen.

FOA-bemærkning:

Retstvistaftalen mellem de (amts-)kommunale arbejdsgivere og KTO indeholder regler for behandling af uenigheder om forståelsen af indgåede aftaler. Retstvistaftalen findes på www.kto.dk

28. SU og tillidsrepræsentanter.

FOA-bemærkning:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 29. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder 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. Aftalen findes på www.kto.dk

29. MED og tillidsrepræsentanter.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse giver 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 i relation til 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 efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på www.kto.dk

Der er udarbejdet en MED-håndbog, der findes på www.kto.dk

30. 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:

- Socialt kapitel, jf. pkt. 25
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 24

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

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 22
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 4
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Aftalerne findes på www.kto.dk

31. Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg.

FOA-bemærkning:

Formålet med aftalen om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg (MTSU aftalen) er, at samarbejdssystemerne tilpasses omstillingsprocessen frem til 1. januar 2007, hvor kommunalreformen træder i kraft. Aftalen supplerer de gældende SU/MEDregler. Aftalen regulerer samarbejdet på tværs af kommuner og på tværs af amter samt amter og H:S. Ifølge aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov skal udførelsen af kommunens udligningsordning drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, inden ordningen træder i kraft den 1. januar 2007. For kommuner, der lægges sammen, skal drøftelsen ske i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg. Desuden skal væsentlige ændringer drøftes på ny. Aftalen findes på www.kto.dk. Nærmere information om kommunalreformen findes på www.foa.dk.

32. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger.

FOA-bemærkning:

På (amts)kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året. Aftalen findes på www.kto.dk

KAPITEL III. TIMELØNNEDE

§ 17. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

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

§ 18. LØN, LØNBREGNING, LØNUDBETALING

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 19. PENSION

****NYT****

Stk. 1.

Amtet opretter pensionsordning i **Pen Sam Gruppen for social- og sundhedspersonale** for neurofysiologiassistenter, der har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

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

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

Stk. 2.

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

****NYT****

Stk. 3.

§ 8, stk. 2-5 finder tilsvarende anvendelse.

FOA-bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ikke af hele lønnen idet visse gamle tillæg, der er nu er indarbejdet i lønnen ikke er pensionsberettiget. Derfor kan man ikke "bare" udregne pensionsbidraget som f.eks. 16,1 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på www.foa.dk

§ 20. 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 omfattet af funktionærlovens § 1, kan tjenesteforholdet opsiges fra dag til dag.

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE

Stk. 1.

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

- § 4. Løn
- § 10. Arbejdstid
- § 13. Tjenestedragt
- § 14. Ansættelses- og arbejdsløshedsforsikringsforhold
- § 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra punkterne 1, 6-9, 20-22.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 3.

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

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

KAPITEL IV. ELEVER

§ 22. LØN (NEUROFYSIOLOGIASSISTENTELEVER)

****NYT****

Stk. 1.

Lønnen udgør følgende i kr. pr. måned fra den 01-04-2005 (31-03-2000 niveau):

1)	Under 18 år	1. – 6. måned	7. – 18 måned	19. og flg. måned
	Gruppe 0	4.390,95	5.121,84	6.218,12
	Gruppe 1	4.456,05	5.205,46	6.329,67
	Gruppe 2	4.501,07	5.263,36	6.406,86
	Gruppe 3	4.566,16	5.347,07	6.518,43
	Gruppe 4	4.611,20	5.404,97	6.595,62
2)	Over 18 år	1. – 6. måned	7. – 18 måned	19. og flg. måned
	Gruppe 0	6.223,87	6.954,75	8.051,03
	Gruppe 1	6.288,96	7.038,37	8.162,59
	Gruppe 2	6.333,99	7.096,27	8.239,78
	Gruppe 3	6.398,99	7.179,98	8.351,34
	Gruppe 4	6.444,03	7.237,88	8.428,53

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

BEMÆRKNINGER:

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

****NYT****

Stk. 2.

Lønnen udgør følgende i kr. pr. måned fra 01-04-2006 (31-03-2000 niveau).

1)	Under 18 år	1. – 6. måned	7. – 18 måned	19. og flg. måned
	Gruppe 0	4.490,95	5.221,84	6.318,12
	Gruppe 1	4.556,05	5.305,46	6.429,67
	Gruppe 2	4.601,07	5.363,36	6.506,86

	Gruppe 3	4.666,16	5.447,07	6.618,43
	Gruppe 4	4.711,20	5.504,97	6.695,62
2)	Over 18 år	1. – 6. måned	7. – 18 måned	19. og flg. måned
	Gruppe 0	6.323,87	7.054,75	8.151,03
	Gruppe 1	6.388,96	7.138,37	8.262,59
	Gruppe 2	6.433,99	7.196,27	8.339,78
	Gruppe 3	6.498,99	7.279,98	8.451,34
	Gruppe 4	6.544,03	7.337,88	8.528,53

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

Elever aflønnes som vokselev efter løntrin 11 fra den 01-04-2005, hvis eleven ved elevkontraktens indgåelse er fyldt 25 år.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Aftale om decentral løn gælder.

Stk. 6.

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

FOA-bemærkning:

De aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på www.foa.dk

§ 23. ARBEJDSTID

Stk. 1.

32.56.1

Side Side 30

Arbejdstidsaftalen mellem FOA – Fag og Arbejde og Amtsrådsforeningen gælder, jf. dog nedenfor.

Stk. 2.

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

Stk. 3

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter kan enten:

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

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

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

Stk. 4

Det aftales lokalt, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres.

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

Stk. 5

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

- For effektiv tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.
- For effektiv tjeneste mellem kl. 23.00 og 06.00 ydes et tillæg der udgør 50% af timelønnen.
- For effektiv tjeneste fra lørdag kl. 08.00 til søndag kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 55% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.
- For effektiv tjeneste på søgnehellidage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 ydes et tillæg der udgør 55% af timelønnen eller tilsvarende afspadsering.

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

Stk. 6.

Voksenelever honoreres for arbejde på særlige tidspunkter således:

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

Timelønnen udgør 1/1924 af lønnen efter § 22, stk. 3.

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER)

Stk. 1.

For elever gælder følgende bestemmelser som for månedslønnede:

1. § 9. Lønudbetaling bortset fra bestemmelsen om pension
2. § 11. Barns 1. sygedag
3. § 12. Tjenestefrihed
4. § 13. Tjenestedragt
5. § 14. Ansættelses- og arbejdsløshedsforsikringsforhold
6. § 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra punkterne 4-6, 9, 14 og 22.

KAPITEL V. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 25. IKRAFTTRÆDEN

****NYT****

Overenskomsten træder i kraft hvor intet andet er anført den **01-04-2005**.

§ 26. OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

*****NYT*****

Stk. 1.

Nærværende overenskomst kan såvel af Amtsrådsforeningen som af FOA – FAG OG ARBEJDE opsiges med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den **31-03-2008**.

Stk. 2.

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

København, den

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

****NYT****

PROTOKOLLAT - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

Stk. 1.

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER

Stk. 1.

De pr. den 31-03-1998 ansatte, der overgik til nye lønformer pr. den 01-04-1998, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn.

Den del af lønnen som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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