

O V E R E N S K O M S T
for
tilsynsførende assistenter
ved
forsorgshjem

2005-2008

ARF - FOA

Kære medlem af FOA – Fag og Arbejde.

Den overenskomst 2005-2008 du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen O.05 i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også en række FOA-bemærkninger til de enkelte bestemmelser. Dem har vi tilføjet for at gøre overenskomsten lettere at læse og anvende.

Vi er **meget interesserede i at modtage din mening** om de **FOA-bemærkninger** (forklaringer) vi har tilføjet, og især forslag til at gøre dem bedre - efter næste overenskomstrunde.

Send din kommentar til os på forha001@foa.dk. – eller pr. brev.

Med venlig hilsen

FOA – Fag og Arbejde
Forhandlingssektionen
Staunings Plads 1-3
1790 København V

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL I OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
KAPITEL II. MÅNEDSLØNNEDE	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØN	6
§ 5. GRUNDLØN.....	8
§ 6. FUNKTIONSLØN	9
§ 7 KVALIFIKATIONSLØN	10
§ 8A. PENSION (INDTIL DEN 31-03-2006)	11
§ 8B PENSION (FRA DEN 01-04-2006).....	13
§ 9. LØNUDBETALING	14
§ 10. TJENESTEDRAGT	15
§ 11. ARBEJDSTID	15
§ 12. BARN 1. SYGEDAG	15
§ 13. TJENESTEFRIHED.....	16
§ 14. ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSLØSHEDSFORSIKRINGSFORHOLD	16
§ 15. OPSIGELSE	16
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	18
KAPITEL III. TIMELØNNEDE	26
§ 17. PERSONAFGRÆNSNING	26
§ 18. LØN, LØNBeregning OG LØNUDBETALING	26

§ 19. PENSION	27
§ 20. TJENESTEDRAGT	27
§ 21. OPSIGELSE	28
§ 22. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	28
§ 23. IKRAFTTRÆDEN	29
§ 24. OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN.....	29
 PROTOKOLLAT - AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB.....	 30
 BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER FRA 1999- OVERENSKOMSTEN	 31

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.

****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.

FOA-bemærkning:

Overenskomsten er opdelt i 2 afsnit: Kapitel II og kapitel III, månedslønnede og timelønnede. 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.

KAPITEL II. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

****NYT****

Kapitlet 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 **01-10-2005 til og med 01-11-2005** eller ansættelse fra den **15-04-2006 til og med 15-05-2006**.*

§ 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.

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 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 5.
2. Funktionsløn, jf. § 6.
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7.
4. Resultatløn, jf.

****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 gennemsnitsløngaranti

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 interesselvister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

FOA-bemærkning:

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

Stk. 3.

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.

FOA-bemærkning:

Deltidsansattes løn kan udregnes således:

Månedsløn x ugentlig arbejdstid = 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.

FOA-bemærkning:

En vejledning om løn/lønsedler findes på www.foa.dk

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

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.

De centrale parter er enige om i overenskomstperioden at søge etableret et personalepolitisk projekt med det formål at afdække brugen af ikke-uddannede i kommunerne og i den forbindelse komme med ideer til, hvorledes der kan ske en uddannelse (opskoling) af disse medarbejdere inden for faget.

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

****NYT****

Stk. 2.

Grundlønnen er pr. 01-04-2005 løntrin 12.

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

FOA-bemærkning vedr. stk. 1-3:

Ved "centralt aftalt" forstås, at aftalen er indgået mellem overenskomstens parter, dvs. FOA og ARF. 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 gennemføres 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.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 medfører, at alle stiger ét trin pr. 1.4.2005, dog stiger dem, der aflønnes med løntrin 9 pr. 31.3.2005, med to trin.

§ 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 pensionsgivende tillæg på 2.900 kr. årligt (31-03-2000 niveau). **Den 01-04-2006 forhøjes de 2.900 kr. til 3.900 kr. (31-03-2000 niveau).**

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 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. 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 arbejdsområde der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn kan nævnes:

- *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.

FOA-bemærkning:

De aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på WWW.FOA.DK

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 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 17 pr. den 01-04-2005.**

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på **løntrin 20 pr. den 01-04-2005.**

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.

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.

FOA-bemærkning:

De aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på www.foa.dk. Det kan være fastlagt i lokale aftaler mellem arbejdsgiver og Tillidsrepræsentant/lokalafdeling (forhåndsaftaler), hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

****NYT****

§ 8A. PENSION (INDTIL DEN 31-03-2006)

****NYT****

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 Gruppen**. Pension ydes i henhold til vedtægterne.

Stk. 2.

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

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.

****NYT****

Stk. 5.

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

****NYT****

Stk. 6.

Amtet opretter en pensionsordning i **Pen-Sam Gruppen** 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 7,69% af de pensionsgivende løn-
de. 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 opfyldt i hele måneden.

Stk. 9.

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

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.

Stk. 10.

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

****NYT****

Stk. 11.

Bestemmelserne om pensionsordning, jf. stk. 1-10, 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.

****NYT****

§ 8B PENSION (FRA DEN 01-04-2006)

Stk. 1.

For tilsynsførende assistenter som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 1 års beskæftigelse i kommuner og amter på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge

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

Stk. 2.

Amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår ved beregningen af karenperioden på 1 år, jf. litra b.

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 Gruppen.

Stk. 6.

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

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.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Bestemmelserne om pensionsordning, jf. stk. 1-7, 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.

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. 13,5 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på www.foa.dk

§ 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.

§ 10. TJENESTEDRAGT

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. ARBEJ DSTID

Aftale om arbejdstid mellem overenskomstens parter gælder.

§ 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.

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.

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.

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).

§ 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:

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:

Fra 0 til 5 måneder

Fra 6 måneder til og med 2

år og 9 måneder

Fra 2 år og 10 måneder til

Opsigelsesvarsel:

= 1 måned

= 3 måneder

= 4 måneder

og med 5 år og 8 måneder	
Fra 5 år og 9 måneder til og	= 5 måneder
med 8 år og 7 måneder	
Fra 8 år og 8 måneder og	= 6 måneder
opefter	

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:
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 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 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

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 protokollat 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 løntrinslønnede 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

10. Opsamlingsordningen

FOA-bemærkning:

Omfatter ikke medarbejdere ansat efter denne overenskomst, da der er indgået en særlig aftale om pension for de grupper aftalen ellers ville dække se § 10A & 10B. Til fortolkning af hvilke personer der er omfattet af pensionsordningen anvendes opsamlingsordningens bestemmelser. Aftalen 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 gruppelevsaftalen er det endvidere en forudsætning:

- a. at der ikke indbetales bidrag til en pensionsordning, eller
- b. 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, (rådheds-)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

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 m.v.

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 Amsrådsforeningens 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 gennemførelse 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:

De ansatte 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, sålænge 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 resultatløn, 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 udformningen af kommunens udligningsordning drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg, 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

Stk. 2.

Kapitlet omfatter ansatte, som

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

§ 18. LØN, LØNBeregning 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.

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 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 7,69% (**fra 01-04-2006 12.5%**) af de pensionsgivende løndele. 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 § 16, punkt 10 (APV 11.15.1). Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.

****NYT****

Stk. 2.

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

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. 13,5 % af den aktuelle løn. Der henvises til FOA's lønmagasin på www.foa.dk

§ 20. TJENESTEDRAGT

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.

FOA Bemærkning:

Se § 15

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

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, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 23, 25, 26, 28, 29, 30.

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 01-04-2005.**

§ 24. OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten 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 af tilsynsførende assistenter på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftale om lønninger for ansatte i amterne.

København, den 13-01-2006

For FOA - FAG OG ARBEJDE:
Dennis Kristensen

/

Karen Stæhr

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe Friberg Nielsen

/

Thorkild Rotenberg

****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 forhåndsaftaler, 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 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 inklusive 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.

FOA-bemærkning:

Læg mærke til, at den personlige løngaranti kun gælder ved fortsat ansættelse i samme stilling. Ved ansættelse i nyt job (i samme stillingskategori) bør det aftales, at medlemmet sikres mindst samme løn som hidtil. Kontakt tillidsrepræsentanten eller lokal afdelingen for hjælp til forhandling af aftale.