

O V E R E N S K O M S T
om
løn- og ansættelsesvilkår for amtsvej-
mænd, åmænd, vejformænd, brofogeder
og ikke ledende bropersonale m.fl. ansat ved
amter

2005 - 2008

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

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
KAPITEL 2. ANSÆTTELSESVILKÅR	6
§ 2. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 3. LØNDANNELSE	6
§ 4. GRUNDLØN.....	7
§ 5. FUNKTIONSLØN	9
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN	10
§ 7. HOLDFØRERTILLÆG TIL AMTSVEJLMÆND, UFAGLÆRT IKKE- LEDENDE BROPERSONALE OG ÅMÆND	11
§ 8. MIDLERTIDIG TJENESTE I HØJERE STILLING	11
§ 9. LØNUDBETALING	12
§ 10. PENSION 12,80 %/ 13,0%	12
§ 11. ATP	12
§ 12. ARBEJDSTID	13
§ 13. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE .	14
§ 14. UDKALD.....	15
§ 15. VINTERTJENESTE.....	16
§ 16. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT	17
§ 17. ARBEJDSTØJ M.V.	18
§ 18. BEFORDRINGSGODTGØRELSE	18
§ 19. ARBEJDE UDEN FOR EGET DISTRIKT	18
§ 20. ARBEJDSSKUR.....	19
§ 21. BARNES 1. SYGEDAG	20

§ 22. OPSIGELSESBESTEMMELSER.....	20
§ 23. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE	22
§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	22
KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	30
§ 25. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	30
BILAG I. OVERGANGSORDNING.....	32
BILAG II. BEKLÆDNINGSGREGULATIV	33
BILAG III. VEDRØRENDE BEMÆRKNINGERNE TIL OVERENSKOMSTENS § 4, STK 2, OMHANDLENDE GRUNDLØN TIL VEJFORMÆND OG § 7 OM HOLDFØRERTILLÆG	35
BILAG IV. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB.....	37
BILAG V. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN	39
PROTOKOLLAT	41
AFTALE FOR TJENESTEMANDSANSATTE AMTSVEJLMÆND M.FL.	42
§ 1. AFTALENS OMRÅDE	43
§ 2. ØVRIGE BESTEMMELSER.....	43
§ 3. PENSION	43
§ 4. SUPPLERENDE PENSION	43
§ 5. OPSIGELSE OG IKRAFTTRÆDEN	44

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes i amterne som amtsvejmænd, åmænd, vejformænd, brofogeder og ikke-ledende bropersonale m.fl.

BEMÆRKNINGER:

Amtsvejmænd dækker begrebsmæssigt også maskinførere, der således ikke længere selvstændigt er nævnt i overenskomsten.

****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, med mindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd, og
- 2) personer, der oppebærer egenpension som tjenestemand samt
- 3) personer, der oppebærer understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning.

BEMÆRKNINGER:

Om tjenestemænd henvises til Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning [22.07.1](#).¹

¹ Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning benævnes fremover APV

KAPITEL 2. ANSÆTTELSESVILKÅR

§ 2. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 21 og 23.

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).

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

§ 3. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 4, funktionsløn, jf. § 5, kvalifikationsløn, jf. § 6 og resultatløn, jf. § 23, punkt 5.

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

- 1. Aftale om lokal løndannelse for amtsvejmænd m.fl., amtsbetjente m.fl. og skolebetjente m.fl. (APV [11.20.16](#))**
- 2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (APV [11.20.3](#))**
- 3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (APV [11.20.5](#))**

BEMÆRKNING:

Aftale om ny løndannelse indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte er med virkning fra 01-04-2005 erstattet af aftale om lokal løndannelse for amtsvejmænd m.fl., amtsbetjente m.fl., skolebetjente m.fl.

Aftalen indeholder blandt andet bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselovister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

For overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse gælder følgende:

Overgangsbestemmelserne i 1997-overenskomstens § 3F fortsætter uændret.

De særlige ikke-pensionsgivende overgangstillæg er optaget som bilag 1 til overenskomsten.

§ 4. GRUNDLØN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i det enkelte amt arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner således, at denne situation undgås.

Parterne peger på, at tillidsrepræsentanten skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

****NYT****

Stk. 2.

Der gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Løntrin</u>
Brofogeder	28
Vejformænd med mindst 50 underordnede	28
Vejformænd med mindst 2 underordnede	24

Faglært ikke-ledende broperso- nale	23
Åmænd	16
Ufaglært ikke-ledende broperso- nale	16
Amtsvejmænd	16

Med virkning fra den 01-04-2006 gælder for de ansatte følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Løntrin</u>
Brofogeder	29
Vejformænd med mindst 50 un- derordnede	29
Vejformænd med mindst 2 un- derordnede	25
Faglært ikke-ledende broperso- nale	24
Åmænd	17
Ufaglært ikke-ledende broperso- nale	17
Amtsvejmænd	17

Grundlønssændringerne sker med fuldt gennemslag.

Alle centralt aftalte trin/tillæg bevarer. Alle decentralt aftalte trin/tillæg bevarer, med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Stk. 3.

Stillinger som ikke-faglært vejassistent, distriktsassistent og lignende får samme grundløn som vejformænd, hvis stillingsindehaverne opfylder betingelserne om den underordnede arbejdsstyrkes størrelse.

BEMÆRKNINGER:

Der er enighed om at tilstræbe, at amtsvejmænd og holdførere får adgang til at gennemgå kurser i vejvedligeholdelse.

Ved ansættelser i formandsstilling bør det tilstræbes, at stillingsindehaveren gennemgår de for tiden etablerede bygge- og anlægskurser I og II eller senere etablerede lignende kurser inden for bygge- og anlægsvirksomhed.

Antallet af underordnede for vejformænd vil kunne påvirkes af, at der arbejdes med stærkt mekaniserede hold, jf. bilag III til overenskomsten.

Grundlønnen for faglært ikke-ledende bropersonale er betinget af, at stillingsindehaveren har bestået sætteskippereksamen/kystskippereksamen eller anden relevant uddannelse, der kan sammenlignes hermed.

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2.

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

****NYT****

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

BEMÆRKNINGER:

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

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn, kan for amtsvejrmænd, ikke-ledende bropersonale, åmænd, vejformænd og brofogeder peges på:

- *Særligt smudsigt arbejde*
- *Særligt genefyldt arbejde*
- *Oplæringsfunktion*
- *Budgetansvar*
- *Specialistfunktion*

- *Myndighedsopgaver*
- *Tilsynsopgaver*
- *Føring af større maskiner*
- *Føring af stort og kompliceret materiel*
- *Særligt ansvar/ledelse*
- *Opgavernes kompleksitet*
- *Arbejde på vagtstue (f.eks. i forbindelse med vintertjeneste).*

For vejformænd og brofogeder kan som yderligere eksempler nævnes:

- *Antallet af underordnede*
- *Maskinparkens størrelse*
- *Ansvar for flere broer.*

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

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - medmindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

****NYT****

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

BEMÆRKNINGER:

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 uden for faget, som kan have betydning for jobbet*
- *Efteruddannelse/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *Specialviden og/eller lokalkendskab*
- *Engagement*
- *Samarbejdsevne og -vilje*
- *Kreativitet*
- *Fleksibilitet.*

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. 3.

Aftale om decentral anvendelse af nye lønformer indgås mellem amtet og (lokale) repræsentanter for FOA – Fag og Arbejde.

§ 7. HOLDFØRERTILLÆG TIL AMTSVEJMÆND, UFAGLÆRT IKKE-LEDEDE BROPERSOALE OG ÅMÆND

Stk. 1.

For ledelse af hold fra 4 til 8 mand ydes et tillæg på 29,89 kr. pr. dag, og for ledelse af hold på 9 mand og derover et tillæg på 36,84 kr. pr. dag.

Stk. 2.

Antallet af underordnede vil kunne påvirkes af, at der arbejdes med stærkt mekaniserede hold, jf. bilag III til overenskomsten.

Stk. 3.

Tillæggene i stk. 1 er ikke-pensionsgivende minimumstillæg. Der er intet til hinder for at aftale højere tillæg efter reglerne om funktionsløn.

§ 8. MIDLERTIDIG TJENESTE I HØJERE STILLING

Stk. 1.

Til ansatte, som midlertidigt fungerer i højere lønmæssigt klassificeret stilling, betales et tillæg på 17,23 kr. pr. dag.

BEMÆRKNINGER:

Ved højere lønmæssigt klassificeret stilling forstås, at der til stillingen er knyttet en højere funktionsløn.

Stk. 2.

Tillægget i stk. 1 er et ikke-pensionsgivende minimumstillæg. Der er intet til hinder for at aftale højere tillæg efter reglerne om funktionsløn.

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales bagud.

BEMÆRKNINGER:

I det omfang, der ydes løn forud til det af overenskomsten omfattede personale, kan dette fortsat ske som en personlig ordning for de pågældende.

§ 10. PENSION 12,80 %/**13,0%**

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab for de ansatte.

****NYT****

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,80% **(med virkning fra den 01-04-2006 13,0%)** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønsspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 12, stk. 2 pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4.

Amtet indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen jf. § 9.

Stk. 5.

De ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har godkendt.

§ 11. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats (APV 11.33.1).

§ 12. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer for dagarbejde.

Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitligt 8 timer pr. uge, jf. Rammeaftale om deltidsarbejde, (APV [11.28.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende kan efter forudgående drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

Stk. 2.

Tilrettelæggelse af arbejde i forskudt tid og holddrift sker i overensstemmelse med reglerne i § 16.

Stk. 3.

Amtet og den lokale vejmandsklub træffer aftale om fordeling af arbejdstiden, herunder frilørdagsordninger. Medmindre andet aftales, lægges arbejdstiden - bortset fra arbejde i forskudt tid eller holddrift - mellem kl. 6.00 og kl. 17.00, lørdage dog mellem kl. 7.00 og kl. 12.30.

Stk. 4.

Hvis den 1. maj, juleaftensdag eller nytårsaftensdag er en arbejdsdag, slutter arbejdstiden på disse dage normalt kl. 12.00, jf. dog stk. 5.

Stk. 5.

Ansatte, der arbejder i forskudt tid eller holddrift, får ikke særlige tillæg for arbejde om eftermiddagen den 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag, men opnår - når de pågældende dage er arbejdsdage for ansatte i almindeligt dagarbejde - erstatningsfrihed af tilsvarende længde som den frihed, der er ydet ansatte i almindeligt dagarbejde.

Stk. 6.

Der ydes et ugentligt fridøgn. Det ugentlige fridøgn kan omlægges, idet der dog ikke må være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn. På fridøgne-

ne kan der ikke pålægges rådighedstjeneste eller tilsynspligt. Der forudsættes herved i fornødent omfang etableret afløsningstjeneste.

BEMÆRKNINGER:

Fritagelse for rådighedstjeneste eller tilsynspligt på de ugentlige fridøgn, sker med virkning fra normal arbejdstids ophør dagen forud for fridøgnet/fridøgnene og vedvarer til normal arbejdstids begyndelse dagen efter fridøgnet/fridøgnene.

Der er enighed om, at overenskomstbestemmelsen ikke forudsætter, at der pålægges de enkelte ansatte rådigheds- og tilsynsforpligtelse i et omfang, der alene begrænses ved de nævnte tilsikrede fridøgn.

I forbindelse hermed henstilles det at omfanget af de nævnte forpligtelser begrænses mest muligt for de enkelte ansatte f.eks. gennem etablering af turnusordninger.

Stk. 7.

De ansatte har endvidere ret til frihed på de uden for søndage faldende helligdage eller ret til erstatning herfor i form af anden frihed.

Stk. 8.

Hvis grundlovsdag falder på en arbejdsdag, betragtes denne som hidtil som helligdag fra kl. 12.00.

Stk. 9.

Den tid, som føreren af tjenestevogn eller egen bil måtte anvende i forbindelse med aftalt tjenstlig kørsel uden for den normale arbejdstid - dog undtaget kørsel i forbindelse med at påse behovet for grusning og sne-rydning, jf. § 15, stk. 2 - betragtes som overarbejde.

§ 13. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der efter § 12 er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag.

Ved merarbejde forstås deltidsbeskæftigedes arbejde inden for arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger udover den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Overarbejde og merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer.

Stk. 2.

Overarbejde godtgøres med frihed med tillæg af 50% og merarbejde godtgøres med frihed time for time.

For de timer, der således afspadseres, kan der ikke pålægges pligter svarende til de under § 15, stk. 2, omhandlede.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for forbundet og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 3.

Afspadsering skal afvikles inden udgangen af den 6. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Stk. 4.

Overarbejde, der ikke er afviklet med afspadsering, jf. stk. 3, afregnes med timeløn med tillæg af 50%.

Merarbejde afregnes med timeløn.

Stk. 5.

For ansatte med deltidsbeskæftigelse gives kun overarbejdsbetaling, hvis arbejdet strækker sig ud over arbejdspladsens normale arbejdstid den pågældende dag.

Stk. 6.

Principper for afspadsering af overarbejde/merarbejde fastlægges i samråd mellem amtet og den lokale vejmandsklub.

Stk. 7.

Mellem amtet og tillidsrepræsentanten eller Forbundet af Offentligt Ansatte kan der træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt end hjemlet i stk. 3.

§ 14. UDKALD

Stk. 1.

Ved udkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, for så vidt tilsigelse finder sted efter normal arbejdstids ophør. Som udkald anses ikke tilsigelse til sådant arbejde uden for normal arbejdstid, som ve-

derlægges efter reglerne vedrørende arbejde i forskudt tid og arbejde i holddrift, jf. § 16, eller som vederlægges efter bestemmelsen i § 15, stk. 2.

Stk. 2.

Ved udkald, bortset fra udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, betales arbejdet således:

1. Præsterede arbejdstimer vederlægges med timeløn og overarbejdstillæg. Betalingen skal dog mindst svare til betalingen for 3 normale dagarbejdstimer uden overarbejdstillæg.
2. Ud over de under 1) nævnte vederlag betales en godtgørelse, der andrager:
 - a) ved udkald i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19.00: 95,52 kr. i grundbeløb (31-03-2000 niveau) pr. gang.
 - b) ved udkald i tiden fra kl. 19.00 til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage: 191,03 kr. i grundbeløb (31-03-2000 niveau) pr. gang.
3. Der kan højst ydes én samlet godtgørelse på indtil 191,03 kr. i grundbeløb (31-03-2000 niveau) pr. døgn regnet fra normal arbejdstids ophør.
4. De under pkt. 2 og 3 nævnte tillæg reguleres efter den pr. den 01-04-2005 gældende aftale om lønninger for ansatte i amterne, ([APV 21.03.1](#)).

§ 15. VINTERTJENESTE

Stk. 1.

Ved udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, bortset fra det i stk. 2 omhandlede udkald, betales arbejdet efter følgende regler:

- 1) Der ydes betaling for de præsterede arbejdstimer.
- 2) Ved arbejde i forbindelse med det første udkald inden for en periode på 24 timer regnet fra normal arbejdstids ophør ydes uanset arbejdets omfang betaling for mindst 4 timers arbejde. Ved efterfølgende udkald inden for samme døgn (24 timer regnet fra normal arbejdstids ophør) ydes kun betaling for de præsterede arbejdstimer. Hvis snerydnings- eller glatførebekæmpesarbejdet påbegyndes mindre end 4 timer før normal arbejdstids begyndelse, og hvis den pågældende fortsætter med at arbejde i den normale arbejdstid, ydes betaling ligeledes

kun for de således præsterede arbejdstimer før normal arbejdstids begyndelse.

- 3) Der ydes overarbejdstillæg for de timer, for hvilke der ydes løn efter pkt. 1) eller 2).

Stk. 2.

For at være til rådighed for udkald i tilfælde af grusning m.v. eller snerydning ydes et årligt vederlag på 6.600 kr. i grundbeløb (31-03-2000 niveau). Vederlaget reguleres efter den pr. den 01-04-2005 gældende aftale om lønninger for ansatte i amterne, (APV [21.03.1](#)).

Pålægges yderligere pligt til at påse behovet for grusning og snerydning, forhøjes vederlaget til 10.800 kr. i grundbeløb (31-03-2000 niveau), der reguleres som foran nævnt.

For præsterede arbejdstimer med grusning m.v. eller snerydning samt syning af føret, hvor denne forpligtelse medfører fravær fra hjemmet uden for normal arbejdstid for amtsvejmænd, der oppebærer vederlag efter stk. 2, ydes betaling i henhold til § 13.

BEMÆRKNINGER:

Etablering af vintertjeneste i perioden oktober – april aftales mellem amtet og den lokale vejmandsklub senest 1 måned før ikrafttrædelsen.

Der er enighed om, at pligten til at påse behovet for grusning og snerydning kun bør opretholdes i det omfang, hvor anden og mere hensigtsmæssig tilsynsordning ikke kan etableres. Der kan i denne forbindelse peges på f.eks. oprettelse af patruljetjeneste, og det henstilles, at en sådan omlægning overvejes.

§ 16. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT

Stk. 1.

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt gælder (APV [11.05.1](#)).

Stk. 2.

Forskudttidstillæg m.v. ydes også under udførelse af overarbejde, jf. § 13, uanset overarbejdet måtte blive godtgjort i form af frihed.

§ 17. ARBEJDSTØJ M.V.

Stk. 1.

Der ydes arbejdstøj m.v. i henhold til beklædningsregulativ for amtsvejmænd m.fl., jf. overenskomstens bilag II.

Stk. 2.

Bestemmelsen i stk. 1 er ikke til hinder for, at der - af hensyn til personalets sikkerhed - træffes beslutning om udlån af markeringstøj, reflekterende bæltter eller gamacher, arbejdshjelme, sikkerhedsvest og sikkerhedsfodtøj (f.eks. sko, træsko, træskostøvler, sikkerhedsgummistøvler og sikkerhedsbrandmandsstøvler) i nødvendigt omfang.

§ 18. BEFORDRINGSGODTGØRELSE

Stk. 1.

For aftalt kørsel i som uden for eget distrikt med eget befordringsmiddel betales de for amtets tjenestemænd gældende satser. Samme godtgørelse betales ved transport af amtets materialer i eget motorkøretøj (APV [21.14.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

*Det bemærkes dog, at der ikke ubetinget kræves skriftlig be-
myndigelse til den enkelte ansatte som betingelse for at yde ki-
lometergodtgørelse efter højere sats. Det forudsættes imidlertid,
at den høje kilometersats kun anvendes efter beslutning fra en
kompetent myndighed i amtet, og at denne sats alene anven-
des for ansatte, der har et mere regelmæssigt kørselsbehov.*

Stk. 2.

Sådan aftale kan ikke træffes for den i § 19 omhandlede kørsel.

****NYT****

§ 19. ARBEJDE UDEN FOR EGET DISTRIKT

Til amtsvejmænd m.fl., der af amtet beordres til arbejde uden for eget distrikt, ydes nedenstående dagtillæg for kørsel i egen bil beregnet efter afstanden mellem bopæl og arbejdsplads. Med virkning fra den **01-01-2005** udgør dagtillæggene:

10 - 19 km	48,72 kr.
20 - 29 -	82,32 kr.
30 - 39 -	115,92 kr.
40 - 49 -	149,52 kr.
50 - 59 -	183,12 kr.

60 - 69 -	216,72 kr.
70 - 79 -	250,32 kr.
80 - 89 -	283,92 kr.
90 -	302,40 kr.

Ved fremtidige ændringer af den for tjenestemænd gældende sats B for tjenstlig kørsel i egen bil ændres ovennævnte satser i forhold hertil.

Hvis amtet sørger for transporten til arbejdspladsen, ydes godtgørelsen kun i forhold til afstanden mellem bopælen og det sted, hvor transporten påbegyndes, d.v.s. opsamlingsstedet. Sker transporten uden for normal arbejdstid, ydes der timebetaling for den tid, der medgår til transporten.

Ordningen forudsættes ikke at være til hinder for omlægning af distrikter med den virkning, at tillægget kan bortfalde i tilfælde, hvor det hidtil har været ydet.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke har eget distrikt, tildeles skriftligt en fast arbejdsplads, hvorved forstås en institution, et værksted, et værk, en stilleplads eller mødested af permanent karakter.

Den faste arbejdsplads ligestilles med "eget distrikt" i overenskomstsmæssig betydning.

Dette indebærer eksempelvis, at en ansat med fast arbejdsplads oppebærer kørselsgodtgørelse, hvis han beordres til at møde et andet sted end den faste arbejdsplads, og afstandsbestemmelserne m.v. i øvrigt er opfyldt.

§ 20. ARBEJDSSKUR

Amtet har pligt til at stille skur eller andet passende opholdsrum til rådighed efter gældende regler.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til Arbejdsministeriets bekendtgørelser om

- 1) faste arbejdssteders indretning (nr. 96 af den 13-02-2001),*
- 2) skiftende arbejdssteders indretning (nr. 290 af den 05-05-1993), og*
- 3) indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder (nr. 589 af den 22-06-2001).*

§ 21. BARN 1. SYGEDAG

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 22. OPSIGELSESBESTEMMELSER

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.

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. 1, underrettes forbundet (hovedforbundet) skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afske-

digelsen er til stede, 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 (hovedforbundet) herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

BEMÆRKNINGER:
Hovedforbundets adresse er:
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 forbundet 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 2 repræsentanter valgt af forbundet, 2 repræsentanter valgt af Amtsrådsforeningen samt en af parterne valgt for mand og opmand. Kan enighed om opmanden ikke opnås, 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 ved fastsættelse af en godtgørelse, medmindre både den ansatte og afskedigelsesmyndigheden ønsker ansættelsesforholdet opretholdt. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har været. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af amtets opsigelsesvarsel over for den an-

satte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 23. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE

De under nærværende overenskomst beskæftigede skal være medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 24. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (APV [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning):

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

FOA-bemærkning:

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 (APV [21.03.1](#)).

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 (APV [11.14.1](#)).

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 (APV [11.13](#)).

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) (APV [21.07.1](#)).

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 (APV [11.12.1](#)).

FOA-bemærkning:

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

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

FOA bemærkning:

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

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

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 (APV [11.11.1](#)).

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 gruppe-livs-aftalen 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 (APV [11.05.0](#)).

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 (APV [11.05.2](#)).

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 (APV [11.28.1](#)).

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 (APV [11.27.1](#)).

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

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

FOA bemærkning:

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

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

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

FOA-bemærkning:

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. 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 (APV [11.26.1](#)).

FOA-bemærkning:

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

19. Ferie (APV [11.04.1](#)).

****NYT****

BEMÆRKNING:

Særlig feriegodtgørelse udgør med virkning fra 01-04-2006 samlet 2,1%. Den forhøjede særlige 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 (APV [11.09.2](#)).

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 (APV [11.30.1](#)).

FOA-bemærkning:

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

22. Seniorpolitik (APV [11.22.1](#)).

FOA-bemærkning:

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

23. Befordringsgodtgørelse (APV [21.14.1](#)).

FOA-bemærkning:

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

24. Kompetenceudvikling (APV [11.16.2](#)).

****NYT****

BEMÆRKNING:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel

kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. bilag V.

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 (APV [11.08.1](#)).

****NYT****

BEMÆRKNING:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. bilag IV.

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 (APV [11.24.1](#)).

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive 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 (APV [21.04.2](#)).

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 (APV [11.06.1](#)).

FOA-bemærkning:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 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 (APV [11.06.2](#)).

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 serviceydelserne 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

****NYT****

31. Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg (APV [11.06.5](#)).

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 medbestemmel-sesudvalg, 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 (APV [11.20.4](#)).

FOA-bemærkning:

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

KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 25. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den **01-04-2005**.

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2008**. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i amterne (APV [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 19-12-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe F. Nielsen

/

Thorkild Rotenberg

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Reiner Burgwald

/

Dennis Kristensen

BILAG I. OVERGANGSORDNING

De ansatte, som oppebærer overgangstillæg efter 1997-overenskomsten, fortsætter hermed efter hidtidige regler.

Tillæggene er ikke-pensionsgivende og pr. den 01-04-2000 udgør tillæggene følgende i 31-03-2000 niveau:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	<u>Tillæg</u>
De tidligere maskinførere	1.400 kr.
Vejformænd	3.800 kr.
Amtsvejmænd	4.900 kr.
Åmænd	4.900 kr.
Brofogeder	4.900 kr.
Faglært ikke-ledende bropersonale	4.900 kr.
Ufaglært ikke-ledende bropersonale	4.900 kr.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikations- og funktionsløn og udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet.

Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

Nyansatte fra den 01-04-1998, herunder ansatte fra andre (amts)kommuner og forfremmelser, omfattes ikke af overgangsordningen.

BILAG II. BEKLÆDNINGSGREGULATIV

Der tildeles 1.200 points pr. den 1. april.

Mod afskrivning af points i henhold til nedenstående pointfastsættelse kan valgfrit udleveres følgende beklædningsgenstande:

Jakke, polyester/bomuld eller lignende kvalitet (DS/EN norm 471)	140 points
Benklæder i kvalitet som ovenfor anført	130 points
Kedeldragt i kvalitet som ovenfor anført	245 points
Overall i kvalitet som ovenfor anført	150 points
Skindjakke	1.700 points
Skindhue	175 points
Skjorte, orange/grå/blå med 1 lomme	75 points
Kasket	140 points
Regntøj uden navn (jakke og bukser)	215 points
Termotøj	200 points
Termokedeldragt	400 points
Termoundertøj	150 points
Polarjakke (leveret med refleksbånd, som opfylder de sikkerhedsmæssige krav)	600 points
Pelsjakke (leveret med refleksbånd, som opfylder de sikkerhedsmæssige krav)	330 points
Uldsweater, som f.eks. sømandstrøje	200 points
Ragsokker	25 points
Almindelige underbukser	40 points
Almindelig undertrøje	40 points.

Én gang årligt pr. den 31. marts foretages af amtet en opgørelse over eventuelle tilgodehavende points, der overføres til ny opgørelsesperiode.

Det forudsættes, at de af overenskomsten omfattede til enhver tid skal være i besiddelse af følgende beklædningsgenstande, som skal fremstå i et efter amtets vurdering acceptabelt ydre:

Jakke, polyester/bomuld eller lignende kvalitet (DS/EN norm 471)	140 points
Benklæder i kvalitet som ovenfor anført	130 points

enten

Polarjakke (leveret med refleksbånd, som opfylder de sikkerhedsmæssige krav)

eller

Pelsjakke (leveret med refleksbånd, som opfylder de sikkerhedsmæssige krav) og

Jakke, polyester/bomuld eller lignende
kvalitet (DS/EN norm 471) og

Benklæder i kvalitet som ovenfor anført	600 points
Skjorte, orange/grå/blå med 1 lomme	75 points
Kasket	140 points
Termotøj	200
	points
	1.285 points

Til nyansatte udleveres beklædningsgenstande i henhold til ovenstående til en værdi af 1.285 points. Beklædningsgenstandene tilhører amtet, men overgår til ejendom for den ansatte efter 1 års ansættelse. Samtidig (efter 1 års ansættelse) tildeles der den ansatte et antal points beregnet i forhold til det årlige antal points på 1.200 og det resterende antal måneder indtil den næstfølgende 1. april, eksempelvis 600 points, hvis ansættelse er sket den 1. oktober.

Ved fratræden efter mindst 1 års beskæftigelse tilhører de udleverede beklædningsgenstande den fratrådte.

Ved fratræden inden 1 års ansættelse kan de udleverede beklædningsgenstande erhverves for et beløb, der fastsættes efter amtets vurdering.

Med henblik på bestilling af beklædningsgenstande udleveres af amtet bestillingslister med angivelse af de enkelte beklædningsgenstande samt points.

Bestillingen foretages 2 gange årligt ved afkrydsning af bestillingslisterne, der afleveres til amtet den 1. april og den 1. oktober, hvorefter amtet sørger for indkøb og udlevering af de ønskede beklædningsgenstande.

Der er enighed om, at der til enhver tid kan optages forhandling om en regulering af pointberegningen, når en af parterne finder, at væsentlige skævheder beklædningsgenstandenes værdi imellem rimeligør det.

BILAG III. VEDRØRENDE BEMÆRKNINGERNE TIL OVERENSKOMSTENS § 4, STK 2, OMHANDLENDE GRUNDLØN TIL VEJFORMÆND OG § 7 OM HOLDFØRERTILLÆG

Arbejdsstyrketal kan påvirkes af, at der arbejdes med stærkt mekaniserede hold.

Den maskinpark, der kan påvirke klassificeringen af den pågældende vejformandsstilling, skal være af permanent karakter. Indlejede maskiner, som formanden har det daglige ansvar for, medregnes forholdsmæssigt (f.eks. efter antal timer).

De enkelte maskiner/køretøjer omregnes til arbejdsstyrketal efter følgende omsætningstabel:

1) Unimog	1 mand
2) Selvkørende plæneklipper med en skærebredde på mindst 2 m,	1 mand
3) Traktor med mindst 18 hk (DIN), jf. dog pkt. 11	1 mand
4) Last- og varebil med en totalvægt på mellem 2.500 og 3.500 kg	1 mand
5) Gaffeltruck, hvortil kræves certifikat	1 mand
6) Lastbil med en totalvægt over 3.500 kg	1 mand
7) Personbil, hvortil der kræves kørekort af kategori D	1 mand
8) Kombineret person- og varebil med en totalvægt over 2.500 kg	1 mand
9) Indregistreret gadefejmaskine med en totalvægt over 3.500 kg med opsugningsbeholder	1 mand
10) Motor- og vibrationstromle	1 mand
11) Unimog, eller traktor med mindst 35 hk (DIN) påmonteret hjælperedskab (f.eks. rendegraver, læsseskovl, snerydningsredskaber, ladvogn el. lign.)	2 mand
12) Oprensningsmaskine til brug i vandløb	2 mand

- | | |
|--|--------|
| 13) Gravemaskine over 350 l | 2 mand |
| 14) Svært jordmateriel indtil 10 t egenvægt | 2 mand |
| 15) Svært jordmateriel eller slamsuger på 10 t egenvægt og derover | 4 mand |
| 16) Lastbil med påmonteret kran hvor certifikat kræves | 4 mand |

Det således opgjorte arbejdsstyrketal fratrækkes 5 "mand", der anses som omfattet af de gældende klassificeringer. Til grund for klassificering af formandsstillingen lægges den samlede styrke bestående af

- 1) den pågældendes gennemsnitlige undergivne arbejdsstyrke og
- 2) den opgjorte "arbejdsstyrke" på grundlag af maskinparken.

****NYT****

BILAG IV. AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

Med virkning fra udsendelsen af den pr. 1. april 2005 fornyede overenskomst 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.

København, den 19-12-2005

For **AMTSRÅDSFORENINGEN:**
 Signe F. Nielsen

/

Thorkild Rotenberg

32.28.1
Side 38

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Reiner Burgwald
/
Dennis Kristensen

****NYT****

BILAG V. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de (amts)-kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for amtsvejmænd, åmænd, vejformænd, brofogeder og ikke-ledende bropersonale m.fl.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i det enkelte amts personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, læn-
gerevarende sygdom e.l.

§ 3. Drøftelse

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. §4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

København, den 19-12-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe F. Nielsen

/

Thorkild Rotenberg

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Reiner Burgwald

/

Dennis Kristensen

PROTOKOLLAT

Overenskomstens parter er enige om, at der i tilfælde, hvor hvileperioden, jf. aftale af den 25-11-1981 om hviletid og fridøgn i forbindelse med pålagt rådighedstjeneste og tilsynstjeneste i relation til overenskomstens § 15, stk. 2, må udskydes til den efterfølgende arbejdsdag, sker afspadsering af det forekommende overarbejde inkl. overarbejdstillæg i den udskudte hvileperiode.

København, den 19-12-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe F. Nielsen

/

Thorkild Rotenberg

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Reiner Burgwald

/

Dennis Kristensen

AMTSRÅDSFORENINGEN

FOA – FAG OG ARBEJDE

AFTALE FOR TJENESTEMANDSANSATTE AMTSVEJMÆND M.FL.

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativ for amtskommuner (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning [21.01.1](#))² og omfatter amtsvejmænd m.fl. som efter hidtil gældende bestemmelser har opnået tjenestemandstatus.

§ 2. ØVRIGE BESTEMMELSER

Bestemmelserne i Overenskomst for amtsvejmænd, åmænd, vejformænd, brofogeder og ikke ledende bropersonale m.fl. (APV [32.28.1](#)) gælder, bortset fra:

§ 2	Funktionærlov
§ 9	Lønudbetaling
§ 10	Pension 12,80%/13,0%
§ 22	Opsigelsesbestemmelser
§ 24	Øvrige ansættelsesvilkår, punkt 10 og 15
§ 25	Ikrafttræden og opsigelse

§ 3. PENSION

Stk. 1.

Der henvises til Pensionsregulativ for amtskommuner (APV [21.02.1](#).)

Stk. 2.

En tjenestemand's pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

****NYT****

§ 4. SUPPLERENDE PENSION

Stk. 1.

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder (APV [11.25.2](#)).

Stk. 2.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn gives som pensionsgivende tillæg indbetales til en supplerende pensionsordning.

² Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning benævnes fremover APV

****NYT****

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

Såfremt der ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31-03-2000 niveau) ikke pensionsgivende med mindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse overstiger 3.800 kr. (31-03-2000 niveau) etableres pensionsordning.

Pensionsbidragene fastsættes og beregnes som anført i overenskomstens § 10, stk. 2.

Endvidere sker der indbetaling til PenSam Liv forsikringsaktieselskab, jf. overenskomstens § 10, stk. 4.

§ 5. OPSIGELSE OG IKRAFTTRÆDEN

Stk. 1.

Aftalen har – hvor intet andet er anført - virkning fra den **01-04-2005**.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst den **31-03-2008**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i amterne (APV [21.03.1](#)), der gælder den dag, til hvilken aftalen bliver opsagt.

København, den 19-12-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe F. Nielsen

/

Thorkild Rotenberg

For FOA – FAG OG ARBEJDE:
Reiner Burgwald

/

Dennis Kristensen