

O V E R E N S K O M S T
vedrørende
løn- og arbejdsforhold
for
oldfrueassistenter

2005

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst/aftale mv.
NYT tilrettet f.eks. 01-07-2005 = Nyt efter overenskom-
stens/aftalens ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
KAPITEL 1. MÅNEDSLØNNEDE OLDFRUEASSISTENTER	5
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	5
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	5
§ 4. LØN	5
§ 5. GRUNDLØN	6
§ 6. FUNKTIONSLØN	7
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	8
§ 8. PENSION	9
§ 9. ATP	9
§ 10. LØNUDBETALING	9
§ 11. ARBEJDSSTID	10
§ 12. BARNS 1. SYGEDAG	10
§ 13. TJENESTEDRAGT	10
§ 14. TJENESTEFRIHED	11
§ 15. OPSIGELSE	11
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	12
KAPITEL 2. TIMELØNNEDE OLDFRUEASSISTENTER	14
§ 17. PERSONAFGRÆNSNING	14
§ 18. LØN	14
§ 19. PENSION 7,69%	14
§ 20. OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED M.V.	15

§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE	15
KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	16
§ 22. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	16
BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE	17
BILAG 2. PROTOKOLLAT OM TILSLUTNING TIL ARBEJDSTIDSAFTALE.....	19
PROTOKOLLAT 2 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN	21

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som oldfrueassistent ved sygehuse og institutioner inden for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

BEMÆRKNINGER:

Overenskomsten gælder således ikke for Amager Hospital.

****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 overenskomst 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 tjenestemænd.

Stk. 3.

Overenskomsten finder anvendelse for:

- 1) Personer, som har gennemgået en treårig praktisk vaskeriuddannelse og det af Oldfrueskolen etablerede teoretiske kursus.
- 2) Personer, som ikke opfylder det under nr. 1 omtalte, men som af en ansættelsesmyndighed på baggrund af gennemgang af anden uddannelse/beskæftigelse anses for kvalificeret til ansættelse som oldfrueassistent.

KAPITEL 1. MÅNEDSLØNNEDE OLDFRUEASSISTENTER

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

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

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2004 til og med den 01-11-2004 eller ansættelse fra den 15-04-2005 til og med den 15-05-2005.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt fravigelser herfra, jf. §§ 15 og 16.

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 4. LØN

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. § 16, punkt 4.

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

- 1. Aftale om lokal løndannelse (APV [11.20.12](#))**

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 KTO er med virkning fra 01-04-2005 erstattet af Aftale om lokal løndannelse.

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

I overvejelserne om på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, bør det indgå, hvad der vil være hensigtsmæssigt i forhold til, hvor mange ansatte der er i henhold til overenskomsten på de enkelte arbejdspladser.

Endvidere er der fastsat overgangsbestemmelser i bilag 1.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Deltidsbeskæftigede med under gennemsnitlig 8 timer pr. uge kan aflønnes med timeløn uanset bestemmelserne i § 18 vedrørende timelønnet ansættelse.

§ 5. 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 tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

****NYT****

Stk. 2.

Grundlønnen for oldfrueassistenter er løntrin 20.

Grundlønsforhøjelsen 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.

Stk. 3.

Med virkning fra den 01-04-2006 ydes til alle på ovennævnte grundlønstrin, herunder også alle på personlig ordning et årligt pensionsgivende tillæg på 3.300 kr. (31-03-2000 niveau).

Grundlønsforhøjelsen pr. 01-04-2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundløn og en eventuel kvalifikationsløn. 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.

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

32.10.1

Side 8

tillæg, bevares deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

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

- *særligt ansvar*
- *særlig kompetence*
- *Oplæringsfunktion*
- *Mindre ledelsesansvar, hvor amtet ikke finder grundlag for ansættelse som oldfrue, souschef eller 1. assistent.*

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre objektive kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktionsløn.

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, 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 forhåndsaftalen.

§ 7. 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.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002, er 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 arbejdssteder*

- *Efteruddannelse af faglig eller personlighedsudviklende karakter*
- *Ekstraordinær faglig kompetence eller specialviden.*

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af kvalifikationsløn.

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.

§ 8. PENSION

Stk. 1.

For oldfrueassistenter oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Økonomaer m.v. Pension ydes i henhold til kassens vedtægter.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,7% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen.

****NYT****

Stk. 4.

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

§ 9. ATP

Stk. 1 .

De ansatte er omfattet af C-satsen.

§ 10. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 11. ARBEJDSTID

Oldfrueassistenter er omfattet af arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. Ledernes Hovedorganisation, jf. (APV [11.05.7.1](#)).

Med virkning fra den 01-04-2006 følger oldfrueassistenter arbejdstidsaftale mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. FOA - Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægesekretærforening/HK ([APV 11.05.11.1](#)), jf. bilag 2.

§ 12. BARNS 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.

§ 13. TJENESTEDRAGT

Der ydes oldfrueassistenter fri tjenestedragt.

§ 14. TJENESTEFRIHED

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 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.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til Ledernes Hovedorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Ledernes Hovedorganisation skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen 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 organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Organisationens adresse:

Ledernes Hovedorganisation

Vermlandsgade 65

2300 København S.

Stk. 4.

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

32.10.1

Side 12

Organisationen 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 ved amtet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Ledernes Hovedorganisation 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 Ledernes Hovedorganisation, hvorefter disse i forning udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, 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. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

****NYT****

§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

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 [21.11.1](#)).
2. Lønninger (APV [21.03.1](#)).
4. Resultatløn (APV [11.14.1](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet (APV [11.13](#)).

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (APV [11.12.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (APV [11.15.1](#)).
11. Gruppeliv (APV [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (APV [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (APV [11.05.2](#)).
14. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).
15. Tidsbegrænset ansættelse (APV [11.27.1](#)).
17. Konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).
18. Tele- og hjemmearbejde (APV [11.26.1](#)).
19. Ferie (APV [11.04.1](#)).
20. Barsel mv. (APV [11.09.2](#)).
21. Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (APV [11.30.1](#)).
22. Seniorpolitik (APV [11.22.1](#)).
23. Befordringsgodtgørelse (APV [21.14.1](#)).
24. Kompetenceudvikling (APV [11.16.2](#)).

****NYT****

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 2.

25. Socialt kapital (APV [11.08.1](#)).
26. Virksomhedsoverenskomster (APV [11.24.1](#)).
27. Retstviftaftalen (APV [21.04.2](#)).
28. SU og Tillidsrepræsentanter (APV [11.06.1](#)).
29. MED og Tillidsrepræsentanter (APV [11.06.2](#)).

32.10.1

Side 14

30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

****NYT****

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

32. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (APV [11.20.4](#))

KAPITEL 2. TIMELØNNEDE OLDFRUEASSISTENTER

§ 17. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter ansatte, som

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

§ 18. LØN

Stk. 1.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen efter §§ 5, 6 og 7.

Stk. 2.

Timelønnede har - hvor ingen anden afregningsform er fastsat - ret til ugentlig afregning. Kan udbetaling ikke finde sted inden for eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstiden, kan pågældende efter anmodning få beløbet tilsendt. Der tilstilles medarbejderen en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 19. PENSION 7,69%

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for Økonomaer m.v. for oldfrueassistenter, som

- 1) er fyldt 21 år og
- 2) har været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 01-06-2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenstperiode se § 16, punkt 10 (APV [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Oldfrueassistenter, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 8 ved tidligere (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 8, stk. 3 finder tilsvarende anvendelse.

§ 20. OPSIGELSE, SYGDOM, FRIHED M.V.

Stk. 1.

For timelønnede kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

Stk. 2.

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

§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR TIMELØNNEDE

For de ansatte gælder i øvrigt følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 1	Overenskomstens Område
§ 4	Løn
§ 9	ATP
§ 11	Arbejdstid
§ 12	Barns 1. sygedag. Stk. 2 erstattes af: Timelønnede har ret til en indtægt, der svarer til dagpengebeløbet.
§ 14	Tjenestefrihed
§ 16	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

KAPITEL 3. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 22. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

København, den 07-04-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe F. Nielsen

/Thorkild Rotenberg

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:
Lykke Petersen

BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED NY LØNDANNELSE

Stk. 1.

Medarbejdere, som var ansat den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse den 01-04-1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2.

De ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse den 01-04-1998 blev ydet et særligt tillæg om overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelsen i amtet bortset fra forfremmelser.

Stk. 3.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales til den pågældende fremover.

32.10.1

Side 18

NYT

**BILAG 2. PROTOKOLLAT OM TILSLUTNING TIL ARBEJDSTIDS-
AFTALE**

Ledernes Hovedorganisation tilslutter sig for oldfrueassistenter med virkning fra den 01-04-2006 arbejdstidsaftale af den 22-12-2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen, FOA – Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægeseekretærforening/HK, jf. (APV [11.05.11.1](#)).

København, den 07-04-2006

AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe F. Nielsen

/Thorkild Rotenberg

LEDERNES HOVEDORGANISATION:

Lykke Petersen

32.10.1

Side 20

****NYT****

PROTOKOLLAT 2 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGSPLAN

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for oldfrueassistenter:

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 den enkelte kommunes/det enkelte selskabs/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

32.10.1

Side 22

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

Stk. 1.

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelses-udvalg 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.

Stk. 2.

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanten drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

Stk. 3.

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 en fornyet lokal drøftelse.

København, den 07-04-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe F. Nielsen

/Thorkild Rotenberg

**For LEDERNES HOVEDORGANISATION:
Lykke Petersen**

