

OVERENSKOMST
for
ernærings-
og
husholdningsøkonomer

2005

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst/aftale mv.

****NYT**** tilrettet f.eks. 01-07-2005 = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden

32.14.1
Side 2

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1	5
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 2. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 3. LØNDANNELSE	6
§ 4. GRUNDLØN M.V.....	7
§ 5. FUNKTIONSLØN	9
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN	9
§ 7. LØNUDBETALING	10
§ 8. PENSIONSORDNING 17,1%/17,3%	10
§ 9. ATP.....	11
§ 10. ARBEJDSTID M.V.....	11
§ 11. BARNES 1. SYGEDAG	11
§ 12. OPSIGELSE.....	12
§ 13. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	14
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	17
§ 14. LØN.....	17
§ 15. PENSION 7,69%/17,3%	17
§ 16. OPSIGELSE.....	18
§ 17. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	18
§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	19
KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	19
§ 19. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	19

BILAG 1 - OVERGANSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED
IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE PR. DEN 01-04-2000 20

BILAG 2 - PENSIONSOVERENSKOMST I LÆRERNES PENSION A/S22

**BILAG 3 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/
UDVIKLINGSPLAN..... 23**

**BILAG 4 - LØNTRIN PR. 01-04-2006 TIL ERNÆRINGS- OG
HUSHOLDNINGSØKONOMER..... 25**

KAPITEL 1

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter ernærings- og husholdningsøkonomer, der ansættes i stillinger inden for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde, og som ikke er dækket af andre overenskomster.

****NYT****

Stk. 2.

Institutioner oprettet som 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

- 1) tjenestemænd,
- 2) tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge,
- 3) pensionerede tjenestemænd,
- 4) ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til,
- 5) ansatte, der er fyldt 70 år,
- 6) ansatte i beskæftigelsesarbejde for erhvervshæmmede og ved revalideringsforanstaltninger (jf. Kapitel 6 i lov om aktiv socialpolitik samt §§ 87 - 88 i lov om social service).

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. FUNKTIONÆRLOV

Stk. 1.

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der aftales afvigelser herfra, jf. overenskomstens §§ 12 og 13.

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 opsigelseanciennitet.

§ 3. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6
4. Resultatløn, jf. § 13, nr. 4.

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl. (APV [11.20.13](#)).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (APV [11.20.3](#)).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (APV [11.20.5](#)).

BEMÆRKNINGER:

Aftale om ny løndannelse indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) er med virkning fra 01-04-2005 erstattet af Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl.

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

Ved overenskomstfornyelsen pr. 01-04-2005 er der til ansatte omfattet af denne aftale afsat følgende midler til lokal løndannelse.

a) For ledere, mellemledere og specialister:

Pr. 01-01-2006: 1,25% af organisationernes lønsum ekskl. særydelser.

Pr. 01-01-2007: 1,25% af organisationernes lønsum ekskl. særydelser.

b) For ernærings- og husholdningsøkonomer:

Pr. 01-01-2007: 1,25% af organisationernes lønsum ekskl. særydelser. Midlerne anvendes til ydelse af et tidsbegrænset pensionsgivende tillæg i perioden 01-04-2007 til 31-03-2008 på 3.345 kr. (31-03-2000 niveau).

§ 4. GRUNDLØN M.V.

Stk. 1.

Grundlønnen dækker de funktioner, en nyuddannet/eventuelt nyansat er i stand til at varetage.

****NYT****

Stk. 2.

For stillinger, hvor uddannelse som ernærings- og husholdningsøkonom er en forudsætning, fastsættes grundlønnen efter aftale mellem amtsrådet og Foreningen for formidlere af viden om husholdning, ernæring og sundhed (tidl. Ernærings- og Husholdningsøkonomforeningen).

Aflønning af de ansatte forhøjes pr. 01-04-2005 efter følgende princip:

- **Ansatte som er aflønnet efter løntrinsforløbet skal stige med 1 løntrin.**

- **Ansatte der er aflønnet med en fast månedlig løn (kronebeløb), skal have forhøjet denne løn med 1,52%**
- **Ansatte der har en fast månedlig løn (kronebeløb) svarende til løntrin 46 eller højere løntrin skal have forhøjet denne løn med en lønstigning på 1,78%**

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at grundlønnen er det løntrin, som udgør den nedre grænse for den mulige aflønning af den pågældende stilling.

*En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal tillige bilægges i overensstemmelse med § 19, stk. 2 om interessetvister i **Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl.***

Såfremt der ikke kan opnås enighed om grundlønnen, udgør amtets udspil minimum for stillingens aflønning i perioden frem til resultatet af tvisteløsningen. Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen/stillingerne, er der således ikke mulighed for blokade m.m.

****NYT****

Stk. 3.

Ernærings- og husholdningsøkonomer, der er ansat til varetagelse af undervisning, aflønnet efter løntrinene **36, 37, 39 og 41** i det hidtidige lønforløb opretholder lønforløbet som en personlig ordning. Alle løntrin er 2-årige.

Oprykning til løntrin **37** finder sted efter 2 års aflønning på løntrin **36**.

Oprykning sker med uændret beskæftigelsesanciennitet.

Stk. 4.

De i stk. 3 nævnte ansatte er ikke omfattet af bestemmelserne i § 4 stk. 1- 2, §§ 5 - 6 samt § 13, pkt. 4. De pågældende medarbejdere omfattes således ikke af løndannelsen, grundløn, funktions- og kvalifikationsløn samt reglerne om forhandlingssystemet og konfliktløsning.

BEMÆRKNINGER:

Der gives mulighed for, at der decentralt kan ydes funktions- og kvalifikationsløndele. Det forudsættes, at parterne i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at funktions- og kvalifikationsløndelen ikke lægges oven i en grundløn, men oven i et anciennitetsforløb. Resultatløn og an-

dre decentrale instrumenter kan anvendes på lige fod med ansatte aflønnet med udgangspunkt i en grundløn.

§ 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.

****NYT****

Stk. 2.

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, som den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg 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 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, med mindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Der gælder særlige vilkår for ansatte på personlig ordning, jf. § 4, stk. 3 - 5.

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

****NYT****

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af medarbejderens kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til et højere løntrin.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt 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, med mindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Der gælder særlige vilkår for ansatte på personlig ordning, jf. § 4, stk. 3 - 5.

§ 7. LØNUDBETALING

Stk. 1.

Lønnen betales månedsvi bagud, og der udleveres den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 2.

Ansatte har ret til at give forskrivning på løn m.v. i henhold til reglerne i Undervisningsministeriets bekendtgørelse af den 25-05-1959 som ændret den 03-11-1977.

§ 8. PENSIONSORDNING 17,1%/17,3%

Stk. 1.

For ansatte efter denne overenskomst oprettes en pensionsordning i Lærernes Pension A/S.

Ansatte, der den 01-04-1994 var omfattet af en 4-8% pensionsordning, kan dog vælge, at bidragene fortsat indbetales til den etablerede pensionsordning.

****NYT****

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,1% (**pr. 01-04-2006, 17,3%**) af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecificationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende.

Stk. 4.

Amtet indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvi bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 5.

Den ansattes rettigheder er fastsat i den pensionsoverenskomst, som overenskomstens parter har godkendt.

§ 9. ATP

De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. (APV [11.33.1](#))

§ 10. ARBEJ DSTID M.V.

Stk. 1.

Det forudsættes, at arbejdstiden ikke overstiger 37 timer ugentligt. I forbindelse med undervisning forudsættes det, at der afsættes den fornødne tid til forberedelse.

Stk. 2.

Amtsrådet kan (i ansættelsesbrevet) bestemme, at ernærings- og husholdningsøkonomer ansat ved døgninstitutioner m.v. følger Aftale vedrørende arbejdstid og rådighedstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. (APV [11.05.4.1](#)) samt Aftale om vederlag for deltagelse i feriekolonier (APV [11.05.6.1](#)).

Stk. 3.

Der ydes betaling for arbejde i forskudt tid og weekends efter Amtsrådsforeningens forskudtidsregler (APV [11.17.1](#)).

§ 11. BARN S 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 foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 12. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Den ansatte afskediges med udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Påtænkt uansøgt afsked

Stk. 3.

Samtidig med, at der i henhold til forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Lærernes Centralorganisation ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Dette gælder ikke ved de i stk. 1 og 2 nævnte tilfælde.

Stk. 4.

Lærernes Centralorganisation underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. 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 Lærernes Centralorganisation herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til Lærernes Centralorganisation.

BEMÆRKNINGER:

Lærernes Centralorganisation orienteres, hvis der til medarbejderen er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som amtet ikke kan videregive til organisationen.

*Adressen er:
Lærernes Centralorganisation
Niels Hemmingsensgade 10
1153 København K*

Inden en ansat afskediges, skal Lærernes Centralorganisation høres. Høring er ikke fornøden i forbindelse med vikarers og andre midlertidigt ansattes fratræden, for så vidt fratræden finder sted som aftalt ved ansættelsen.

Stk. 5.

Lærernes Centralorganisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden forinden afskedigelsen finder sted, hvis organisationen ikke finder, at afskedigelsen bør finde sted, eller hvis organisationen ikke finder sagen tilstrækkeligt oplyst. Den afskedigende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter afsendelse af den i stk. 4 nævnte meddelelse. For ansatte på prøve kan den afskedigende myndighed kræve forhandling afholdt inden for en frist af 2 uger efter afsendelse af den i stk. 3 nævnte meddelelse. Fristen forlænges med eventuelle søgnehellidage.

Uansøgt afsked

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 6, underrettes Lærernes Centralorganisation 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 Lærernes Centralorganisation om dette forhold i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Stk. 8.

Lærernes Centralorganisation kan i de tilfælde, hvor der ikke har været forhandlet i henhold til stk. 5, kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan

anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Lærernes Centralorganisation kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 7 nævnte meddelelse.

Afskedigelsesnævn

Stk. 9.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved amtet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Lærernes Centralorganisation kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke kan opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5 eller stk. 8. Et sådant krav skal fremsættes over for amtet inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

Stk. 10.

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og 1 opmand. 2 medlemmer udpeges af Lærernes Centralorganisation og 2 medlemmer udpeges af Amtsrådsforeningen. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

Stk. 11.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. Nævnet kan afhøre 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 ved 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.

§ 13. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

****NYT****

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

1. Ansættelsesbreve (APV [11.21.1](#)).
2. Lønninger (APV [21.03.1](#)).

4. Resultatløn (APV [11.14.1](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet (APV [11.13](#)).

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønanciennitet m.v. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter anciennitetslønssystemet (APV [11.13.1](#)) gælder i stedet for aftale om beskæftigelsesanciennitet.

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (APV [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (APV [21.15.1](#)).
10. Opsamlingsordningen (APV [11.15.1](#))
11. Gruppeliv (APV [11.11.1](#))

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af særlig Aftale om gruppeliv for lærere (APV [11.11.2](#)).

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](#)).

BEMÆRKNINGER:

Der ydes betaling i forskudt tid og weekends efter Amtsrådsforeningens forskudttidsregler.

Såfremt arbejdstiden er vanskeligt kontrollabel, kan der i stedet for de i stk. 1 nævnte arbejdstidsbestemte tillæg, ydes et rådighedstillæg på 15.400 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

Såfremt mere end halvdelen af arbejdstiden er placeret uden for sædvanlig arbejdstid, dvs. aften- og weekendarbejde, kan der i stedet for de i stk. 1 nævnte arbejdstidsbestemte tillæg, ydes et rådighedstillæg på 26.000 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau). Tillægget dækker endvidere tilfældigt forekomende overarbejde.

18. Tele- og hjemmearbejde (APV [11.26.1](#)).

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

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Særlig feriegodtgørelse udgør med virkning fra 01-04-2006 samlet 1,7% Den forhøjede særlige feriegodtgørelse har virkning for optjeningsåret 2005 og udbetales første gang 01-05-2006.

20. Barsel mv. (APV [11.09.2](#)).

21. Tjenestefrihed uden løn (APV [11.30.1](#)).

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

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

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

****NYT****

Ledere aflønnet efter grundløn 43 eller højere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. bilag 3.

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](#)).

30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

****NYT****

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

****NYT****

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

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 14. LØN

Stk. 1.

Som timelønnede ansættes personer, der ikke antages med henblik på varig beskæftigelse, men som vikarer i forbindelse med sygdom, andet fravær og lign. eller til anden midlertidig beskæftigelse af under en måneders varighed (30 dage).

Stk. 2.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4 - 6.

Stk. 4.

Lønnen udbetales bagud for hver 14. dag. Lønnen skal så vidt muligt være disponibel for de ansatte ved udgangen af den anden uge efter lønningsperiodens afslutning. Lønningsperiodens første dag er en mandag.

BEMÆRKNINGER:

Gentagne, sammenhængende, tidsbegrænsede ansættelsesforhold i samme stilling medfører, at ansættelsesforholdet kun kan bringes til ophør med normalt varsel/normal procedure i overensstemmelse med domstolspraksis.

§ 15. PENSION 7,69%/17,3%

****NYT****

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Lærernes Pension A/S for ernærings- og husholdningsøkonomer, som

- 1) er fyldt 21 år,
- 2) har mindst 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den **01-06-2002**.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperiode se § 13, pkt. 10 (APV [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.

Stk. 3.

Ernærings- og husholdningsøkonomer, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 8, jf. dog stk. 1.

Stk. 4.

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

****NYT****

Stk. 5.

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% (**pr. 01-04-2006, 17,3%**) af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 6.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Den ansattes rettigheder er fastsat i den pensionsoverenskomst, som overenskomstens parter har godkendt.

§ 16. OPSIGELSE

Ansættelsen kan ophæves fra dag til dag, når ansættelsen er af midlertidig karakter og ikke varer længere end tre måneder. Ansættelsesforholdet ophører uden varsel ved udløbet af den ved ansættelsen fastsatte periode. Ansættelsesforholdet kan forlænges og betragtes da som ubrudt.

§ 17. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel samt kapitel 5 i Aftale om barsel mv. (APV [11.09.2](#)).

§ 18. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser for månedslønnede:

§ 13, bortset fra punkterne 6, 8, 9, 12, 15, 17, 18, 21, 22, 23, 26, 29 og 30.

KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 19. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

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

****NYT****

Stk. 2.

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

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 10-03-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN
Signe Friberg Nielsen

/

Thorkild Rotenberg

For LÆRERNES CENTRALORGANISATION
Anders B. Christensen

BILAG 1 - OVERGANSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE PR. DEN 01-04-2000

Medarbejdere, som er ansat den 31-03-2000, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-2000 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.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-2000 ydes tillæg eller løntrin som overgangsordning, bevarer denne ordning under ansættelse i amtet.

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

Eksisterende aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

For ansatte pr. den 31-03-2000, som pr. den 01-04-2000 overgår til nye lønformer, gælder følgende indplaceringsregler/grundlønninger:

Ernærings- og husholdningsøkonomer ansat til varetagelse af egentlig undervisning:

Ansatte på løntrin 24 og 25 oprykkes pr. den 01-04-2000 til løntrin 26.

Ernærings- og husholdningsøkonomer ansat til varetagelse af egentlig undervisning og som pr. den 31-03-2000 er aflønnet på løntrinene 27 og 29, oprykkes pr. den 01-04-2000 til løntrin 30, medmindre de pågældende i kraft af funktions- og kvalifikationsløn indplaceres højere.

Ernærings- og husholdningsøkonomer ansat ved behandlingsinstitutioner med opgaver, der omfatter kostplanlægning, instruktion/undervisning af institutionens brugere/beboere:

Ansatte aflønnet efter løntrin 22,24,26,28 i det hidtidige lønforløb ydes 1 løntrin som overgangsordning pr. den 01-04-2000.

BEMÆRKNINGER:

Hvis en ansat på grundløn 22 eller 26 pr. den 01-04-2000 har opnået 4 års respektive 8 års anciennitet, oprykkes den pågældende straks efter overenskomstens § 7, stk. 2 eller 3 (O.99).

Øvrige ernærings- og husholdningsøkonomer:

Ernærings- og husholdningsøkonomer aflønnet i henhold til § 5, stk. 3 i overenskomst fra 1999, ydes 1 løntrin som overgangsordning pr. den 01-04-2000.

****NYT****

Indplaceringsregler:

Ernærings- og husholdningsøkonomer, der underviser:

31. marts 2000	1. april 2005
24 ->	27 (grundløn)
25 ->	27 (grundløn)
27 ->	31 (kvalifikationstrin)
29 ->	31 (kvalifikationstrin)
31 ->	36 (personlig ordning)
33 ->	36 (personlig ordning)
35 ->	37 (personlig ordning)
37 ->	39 (personlig ordning)
39 ->	41 (personlig ordning)

Ernærings- og husholdningsøkonomer, der varetager kostplanlægning mv.

31. marts 2000	1. april 2005
22 ->	24 (overgangstillæg)
24 ->	26 (overgangstillæg)
26 ->	28 (overgangstillæg)
28 ->	30 (overgangstillæg)

BILAG 2 - PENSIONSOVERENSKOMST I LÆRERNES PENSION A/S

I tilslutning til de indgåede overenskomster for lærere m.fl. i folkeskolen m.v. er der mellem Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Lærernes Centralorganisation indgået aftale om en pensionsoverenskomst for lærere i Lærernes Pension A/S.

Lærernes Pension A/S er et forsikringsaktieselskab, som administreres af PFA Pension, Marina Park, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø.

Kommunedata har oplyst, at pensionsordningen er registreret i lønsystemet.

Pensionsindbetalingerne registreres under følgende nr.:

Pensionskassenr.: 50445

Pensionskassenavn: LÆRERNES PENSION A/S (PFA)

Endelig kan det oplyses, at pensionsordningen opfylder de krav, såvel Finansministeriet som § 2 i regulativ om fratrædelsesgodtgørelse, jf. Løn-samlingens afsnit 21.02, cirkulære nr. 477 af april 1990, stiller til, at der for tjenestemænd kan ske overførsel af fratrædelsesgodtgørelse.

****NYT****

BILAG 3 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/ UDVIKLINGS-PLAN

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:

§ 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.x kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/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 medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, 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, fx på grund af barsel, længelevende sygdom e.l.

****NYT** tilrettet 08-11-2006**

BILAG 4 – LØNTRIN PR. 01-04-2006 TIL ERNÆRINGS- OG HUSHOLDNINGSØKONOMER

Ernærings- og husholdningsøkonomer, som var ansat pr. 1. april 2006 i henhold til overenskomsten for ernærings- og husholdningsøkonomer, vil være berettiget til forhøjelse af deres løn med 1 trin fra 01-04-2006.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2005 blev der mellem Amtsrådsforeningen og Lærernes Centralorganisation aftalt 1 løntrin til lærere/overlærere m.fl. pr. 01-04-2006.

I overenskomsten for Ernærings- og Husholdningsøkonomer er der ikke aftalt en grundløn.

På baggrund af en række henvendelser, kan det oplyses, at de personer, som var ansat pr. 01-04-2006 i henhold til overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer (APV 32.14.1), vil være berettiget til forhøjelse af deres løn med 1 trin fra 01-04-2006.

For nyansættelser efter 01-04-2006 vil indplacering af Ernærings- og Husholdningsøkonomer lønmæssigt fortsat skulle forhandles lokalt mellem amtet og Danmarks Lærerforening.

