

AMTSRÅDSFORENINGEN

FAGLIGT FÆLLES FORBUND –
3F

O V E R E N S K O M S T
om løn- og ansættelsesvilkår for
specialarbejdere, faglærte gartnere,
faglærte brolæggere, faglærte struktører,
faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl.
ansat ved amter

2005

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

34.03.1
Side 2

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	7
§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	7
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	9
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	9
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	9
§ 4. LØNDANNELSE	10
§ 5. GRUNDLØN.....	11
§ 6. INDPLACERING PR. 01-04-2005 AF ANSATTE MED GRUNDLØNSTRIN 9	12
§ 7. FUNKTIONSLØN	13
§ 8. KVALIFIKATIONSLØN	15
§ 9. LØNUDBETALING	16
§ 10. PENSION /7,69/ 12,50%%	17
§ 11. PENSION 14,30%/ 14,55%	18
§ 12. ATP	19
§ 13. ARBEJDSTID M.V.	19
§ 14. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE .	20
§ 15. RESULTATLØN OG AKKORDARBEJDE	22
§ 16. UDKALD	23
§ 17. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT	26
§ 18. DISPOSITIONSTILLÆG	26
§ 19. ARBEJDSSKUR.....	27
§ 20. ARBEJDSTØJ M.V.	27
§ 21. GODTGØRELSE FOR MERAFASTAND	27

§ 22. BARNS 1. SYGEDAG	29
§ 23. OPSIGELSE	29
§ 24. TJENESTEFRIHED	32
§ 25. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE	32
§ 26. ANCIENNITETSLISTE	32
§ 27. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	33
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	35
§ 28. PERSONAFGRÆNSNING	35
§ 29. LØN/LØNBEREGNING	35
§ 30. LØNUDBETALING/FORSKUD/MINDSTEBETALING	35
§ 31. PENSION 7,69%/12,50%	36
§ 32. SØGNEHELLIGDAGE OG ANDRE FRIDAGE	37
§ 33. OPSIGELSE	37
§ 34. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	38
§ 35. SYGDOM	38
§ 36. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	38
KAPITEL 4. UNGARBEJDERE	39
§ 37. PERSONAFGRÆNSNING	39
§ 38. LØN/LØNBEREGNING	39
§ 39. ANTAL UNGARBEJDERE	39
§ 40. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	40
KAPITEL 5. ELEVER	40
§ 41. PRAKTIKGRUNDLAGET	40
42. AFLØNNING	40
§ 43. AFLØNNING I SKOLEPERIODER	41

§ 44. PRØVETID	42
§ 45. OVERARBEJDE	42
§ 46. KOMBINATIONSBEKÆFTIGELSE	42
§ 47. PENSION	42
§ 48. SYGDOM	43
§ 49. ATP	43
§ 50. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER).....	43
KAPITEL 6. OVERGANG, IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	44
§ 51. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	44
SÆRAFTALE FOR SPECIALARBEJDERE ANSAT VED KØBENHAVNS AMTS TEKNISKE FORVALTNING	47
PROTOKOLLAT 1 VEDRØRENDE OPSIGELSESBEKÆFTIGELSE FOR SPECIALARBEJDERE	50
PROTOKOLLAT 2 OM INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN	53
PROTOKOLLAT 3 VEDRØRENDE AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB.....	56
PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR SPECIALARBEJDERE, FAGLÆRTE GARTNERE, FAGLÆRTE BROLÆGGERE, FAGLÆRTE STRUKTØRER, FAGLÆRTE MURERE OG INSTRUKTØRER/HOLDLEDERE M.FL. ANSAT VED AMTER MED TILHØRENDE PROTOKOLLATER OG BILAG AF DEN 20-09-2005, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB	57
BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST	63

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter specialarbejdere, der hovedsagelig beskæftiges med en eller flere af nedennævnte opgaver:

- 1) Jord- og betonarbejde,
- 2) værkstedsarbejde,
- 3) kloakarbejde,
- 4) pladsarbejde,
- 5) vejarbejde,
- 6) gartneriarbejde,
- 7) arbejde som chauffør, herunder føring af specielle tekniske køretøjer,
- 8) skovarbejde,
- 9) arbejde med naturpleje,
- 10) arbejde på biogasanlæg,
- 11) gårdmænd og viceværter ved amtskommunale udlejningsejendomme,
- 12) arbejde, der kan sidestilles med det under nr. 1-11 nævnte.

Endvidere omfatter overenskomsten ufaglærte instruktører/holdledere for unge og langtidsledige ved beskæftigelsesprojekter. Om faglærte henvises til stk. 3.

BEMÆRKNINGER:

Afgrænsningen er ikke udtømmende, hvorfor hidtidig praksis må tages i betragtning.

Stk. 2.

Herudover omfatter overenskomsten specialarbejdere med en af følgende arbejdsmarkedsuddannelser (AMU):

- 1) Autoriseret kloakmester,
- 2) asfaltør,
- 3) spildevandsoperatør,
- 4) gas-, vand- og varmeoperatører,

og som den pågældende udnytter i det daglige arbejde.

****NYT****

Stk. 3.

Endelig omfatter overenskomsten følgende erhvervsfaglige grunduddannelser:

- 1) Gartner,
- 2) brolægger,
- 3) dyreassistent,
- 4) skov- og naturtekniker (skov- og landsskabsfagtekniker, skovbruger),
- 5) murer,
- 6) struktør,
- 7) jordbrugsmaskinfører,
- 8) kranfører (speciale under transportarbejderuddannelsen),
- 9) ejendomsserviceassistent (ved amtskommunale udlejningsejendomme),
- 10) lager- og transportarbejdere,
- 11) industrioperatør**

eller som er anerkendt svarende hertil ved et duelighedsnævn eller lignende.

Hertil kommer instruktører/holdledere for unge og langtidsledige ved beskæftigelsesprojekter inden for de nævnte områder.

I det følgende omtales de som faglærte, hvor der ikke gælder samme regler som for specialarbejdere.

Ved fællesbestemmelser omtales de under stk. 1, 2 og 3 nævnte grupper under ét som ansatte.

Stk. 4.

Overenskomsten gælder i amter. For specialarbejdere i Københavns Amts Tekniske Forvaltning gælder overenskomsten kun med de ændringer og tilføjelser, som fremgår af særaftalen indgået i tilslutning til denne overenskomst.

Endvidere gælder overenskomsten ikke for ansatte ved Amager Hospital.

****NYT****

Stk. 5.

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. 6.

Overenskomsten omfatter ikke:

- 1) tjenestemænd,
- 2) pensionerede tjenestemænd eller ansatte, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har bidraget til,
- 3) gartnere ansat i Københavns Amts Tekniske Forvaltning. Der henvises her til overenskomsten mellem 3F og KL, jf. reglerne for de kommuner, som tidligere henhørte under Foreningen af Kommuner i Københavns Amt.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 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 01-10-2002 til og med den 01-11-2002 eller ansættelse fra den 15-04-2003 til og med den 15-05-2003.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt fravigelser herfra, jf. §§ 23 og 27.

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. LØNDANNELSE

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer:

- 1) Grundløn, jf. § 5
- 2) Funktionsløn, jf. § 7
- 3) Kvalifikationsløn, jf. § 8 og
- 4) Resultatløn, jf. § 27 punkt 4 (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning [11.14.1](#))¹.

BEMÆRKNINGER:

Generelle bemærkninger til kvalifikations- og funktionsløn:

Systematisk anvendelse af medarbejder(udviklings)samtaler og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

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.

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om Ny Løn (APV [11.20.12](#)).

¹ Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning benævnes fremover APV.

2. Aftale om udmøntsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (APV [11.20.03](#))
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (APV [11.20.05](#)).

BEMÆRKNINGER:

Aftale om ny løndannelse indgået med KTO er med virkning fra 01-04-2005 erstattet af Fællesaftale om Ny Løn.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlings-systemet, rets- og interesselvister 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.

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundløn gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

BEMÆRKNINGER:

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i det enkelte amt arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

****NYT****

Stk. 2.

For de af overenskomsten omfattede gælder følgende grundlønninger pr. 01-04-2005:

Stillingsbetegnelse	Løntrin
Specialarbejdere	11
Specialarbejdere ansat ved Københavns	
Amts Tekniske Forvaltning	18
Faglærte	19
Faglærte instruktører/holdledere	25
Ufaglærte instruktører/holdledere	23

****NYT****

Stk. 3.

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

For ansatte på grundlønstrin 9 gælder dog § 6.

****NYT****

Stk. 4.

Pr. 01-04-2006 og fremover kan det aftales lokalt, at ansatte i særlige stillinger aflønnes på grundløn 20 eller 25. Ved indplacering på disse grundlønninger aftales lønsammensætningen på ny. Indplacering efter denne bestemmelse kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

****NYT****

Stk. 5.

Garantiløn gælder, således at specialarbejdere, der efter 1 års ansættelse som specialarbejder ved amtet ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin **13**, fremtidigt aflønnes mindst svarende til lønnen på løntrin **13**. Garantiløn gælder endvidere således, at specialarbejdere, der efter 4 års ansættelse som specialarbejder ved amtet ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin **16**, fremtidigt aflønnes mindst svarende til lønnen på løntrin **16**.

****NYT****

Stk. 6.

Garantiløn gælder således, at specialarbejdere ansat ved Københavns Amts Tekniske Forvaltning, der efter 4 års ansættelse som specialarbejder ved Københavns Amts Tekniske Forvaltning ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin **20**, fremtidigt aflønnes mindst svarende til lønnen på løntrin **20**.

****NYT****

§ 6. INDPLACERING PR. 01-04-2005 AF ANSATTE MED GRUNDLØNSTRIN 9

Stk. 1.

Pr. 01-04-2005 oprykkes alle ansatte med grundlønstrin 9 til grundlønstrin 11.

Stk. 2.

For ansatte, som pr. 31-03-2005 har opnået en lønforbedring i form af lokalt aftalt løntrin til den hidtidige grundløn (løntrin 9), sker der modregning med 1 løntrin.

For ansatte, som pr. 31-03-2005 har opnået lønforbedring som følge af udmøntning af garantilønstillæg, sker der modregning i garantilønstillægget, så aflønningen svarer til den nye garantiløn, jf. § 5.

BEMÆRKNINGER til stk. 2:

Ansatte med grundlønstrin 9, som har lokalt aftalte løntrin og/eller garantilønstillæg, skal stige 1 trin som følge af grundlønnsforbedringen.

BEMÆRKNINGER til stk. 1 og 2 :

Eksempler på indplacering:

Aflønning pr. 31-03-2005	Indplacering/aflønning pr. 01-04- 2005
Grundlønstrin 9	Grundlønstrin 11
Grundlønstrin 9 + 1 K-trin	Grundlønstrin 11
Grundlønstrin 9 + Garanti-lønstillæg til trin 12	Grundlønstrin 11 + Garanti-lønstillæg til trin 13
Grundlønstrin 9 + 1 K-trin + 4 F-trin til trin 14	Grundlønstrin 11 + 1 K-trin + 3 F-trin til trin 15
Grundlønstrin 9 + Garanti-lønstillæg til trin 15	Grundlønstrin 11 + Garanti-lønstillæg til trin 16

§ 7. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn gives 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 og gives med mindre andet aftales som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

Stk. 3.

For specialarbejdere med følgende uddannelser, hvor pågældende udnytter uddannelsen i det daglige arbejde, skal der decentralt aftales funktionsløn:

- Uddannede spildevandoperatører,
- autoriserede kloakmestre,
- uddannede asfaltører,
- uddannede gas-, vand- og varmeoperatører (svejsning og lægning af plastrør),
- ufaglærte kranførere med kranførercertifikat.

Endvidere skal der for specialarbejdere decentralt aftales funktionsløn for:

- Specialarbejdere ved forbrændingsanlæg,
- tilsyn med fremmed arbejdskraft og entreprenører,
- pålagt budgetansvar,
- udførelse af dykkeropgaver,
- pålagt ansvar for indkøb (f.eks. værktøj og materialer),
- gartner-, brolægger-, murer- og struktørarbejde,
- pålagt ansvar for oplæring af elever og jobtræningspersoner m.fl.,
- pålagt ansvar for ledelse af arbejdsbold (sjakbajs).

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

Stk. 4.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn i øvrigt, peger overenskomstens parter på:

- Konsulentfunktioner,
- superbrugerfunktioner,
- faglig formidling,
- specialistfunktioner,
- maskin- og kranførerarbejde,
- særlig genefyldt arbejde, f.eks. nødvendig brug af maske,
- arbejde med afløbsinstallationer, kloak og slamsuger,
- arbejde på rensningsanlæg,
- selvstændighed i opgavevaretagelsen,
- fleksibilitet i opgavevaretagelsen,
- bredde i opgavevaretagelsen,
- forskellige arbejdssteder,
- smudsigt og genefyldt arbejde,
- føring af lastbil og handicapbusser,
- kompleks opgavevaretagelse,

- oplæringsfunktion,
- undervisningsfunktion,
- organisatorisk placering/ansvar,
- sjakbajs og/eller holdlederfunktion/selvstyrende grupper.

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.

BEMÆRKNINGER:

De enkelte eksempler på funktionskriterier kan med fordel vurderes i forhold til ansvar set i relation til størrelse og kompleksitet.

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

§ 8. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn gives 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.

Stk. 2.

Kvalifikationsløn aftales decentralt og gives - med mindre andet aftales - som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

Stk. 3.

For følgende kvalifikationer skal der for specialarbejdere decentralt aftales kvalifikationsløn:

- Relevant og kompetence-/autorisationsgivende efteruddannelse,
- erfaring og specialviden.

Stk. 4.

Som eksempler på elementer, der i øvrigt kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peges overenskomstens parter på:

- Certifikat for betjening af kran og maskiner samt for arbejde ved forbrændingsanlæg,
- lokalkendskab,
- samarbejdsevne og –vilje,
- kreativitet,
- fleksibilitet (flere arbejdsområder/-opgaver),
- den for jobbet relevante efteruddannelse.

For faglærte peges endvidere på:

- Kompetence-/autorisationsgivende efteruddannelse,
- erfaring,
- 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 forhåndsaftaler, 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 forhåndsaftalen.

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed senest den sidste bankdag i måneden.

BEMÆRKNINGER:

For så vidt angår udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg og lignende, opgøres disse månedsvis med henblik på udbetaling ved den efterfølgende lønudbetaling.

****NYT****

§ 10. PENSION /7,69/**12,50%%**

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i PKS/**Pension Danmark** for ansatte, som

- a) er fyldt 21 år og
- b) 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 01-04-1999.

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

BEMÆRKNINGER:

For indtjening af karenperiode se § 27, punkt 10 (APV [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag. Amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.

Stk. 2

Specialarbejdere omfattet af pensionsordningen i stk. 1 følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af den fuldt udbyggede pensionsordning efter § 11.

Stk. 3

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

****NYT****

Stk. 4

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% (**med virkning fra den 01-04-2006 12,50%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 14 pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

****NYT****

§ 11. PENSION 14,30%/14,55%

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i PKS/**Pension Danmark** for ansatte, som

- 1) er fyldt 25 år (**med virkning fra 01-04-2006 fyldt 21 år**)
- 2) har mindst 3 års (amts)kommunal beskæftigelse.

BEMÆRKNINGER:

Amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karensperioden.

Stk. 2

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

Stk. 3.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,30% (**med virkning fra den 01-04-2006 14,55%**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af de samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde; jf. § 14 pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5.

Amtet indbetaler pensionsbidraget til PKS/**Pension Danmark** månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 6.

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

§ 12. ATP

Stk. 1.

De ansatte er omfattet af A-satsen, murere er dog i perioden indtil 31-03-2006 omfattet af sats C, jf. APV [11.33.1](#).

****NYT****

Stk. 2.

Med virkning fra 01-04-2006 er samtlige ansatte omfattet af A-satsen.

§ 13. ARBEJDSTID M.V.

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer for dagarbejde.

Madudbringere kan efter lokal aftale beskæftiges mindre end gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Stk. 2.

Der er mellem parterne enighed om, at der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitligt 8 timer pr. uge.

Deltidsansættelse sker efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten, eller hvis en sådan ikke er valgt med den lokale afdeling af forbundet.

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 deltidbeskæftigelse.

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

Stk. 3.

Den almindelige daglige arbejdstid lægges efter aftale mellem amtet og den lokale afdeling af forbundet - under hensyntagen til de lokale forhold - på følgende måde:

- Som hovedregel på 5 arbejdsdage fordelt på ugens 5 første dage mellem kl. 07.00 og kl. 17.00,
- ingen arbejdsdag kan normalt være over 10 timer eller under 4 timer,
- den gennemsnitlige arbejdstid - jf. stk. 1 - kan opgøres over en periode på højst 8 uger, hvis der udarbejdes en plan, hvor den gennemsnitlige arbejdstid opnås i normperioden.

BEMÆRKNINGER:

Med bestemmelsen kan den normale ugentlige arbejdstid lægges på de tider, hvor det er nødvendigt af hensyn til arbejdsopgaverne.

Stk. 4.

Tilrettelæggelse af arbejde i forskudt tid og holddrift sker efter den i § 17 nævnte aftale.

Stk. 5.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end 1/2 time den enkelte dag, betales der en compensation på 20,22 kr. (31-03-2000 niveau) pr. gang.

Stk. 6.

Hvis den 1. maj, juleaftensdag eller nytårsaftensdag er en arbejdsdag, slutter arbejdstiden på disse dage normalt kl. 12.00, jf. dog stk. 7.

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

Der udbetales løn svarende til en normal arbejdsdag for de nævnte dage.

Stk. 7.

Ansatte, der arbejder i forskudt tid eller holddrift, får ikke særligt 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 ansatte inden for samme institution i almindeligt dagarbejde.

§ 14. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der efter § 13 er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2.

Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde inden for arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger ud over den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Merarbejde beregnes i halve timer.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, der af helbredsmæssige årsager er deltidsbeskæftigede, bør normalt ikke pålægges merarbejde/overarbejde.

Hvis den deltidsansatte over en periode på 3 måneder har fået pålagt merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af det i ansættelsesbrevet anførte timetal udfærdiges nyt ansættelsesbrev med ændret timetal.

Stk. 3.

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

Stk. 4.

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling (betalt merarbejde er pensionsgivende for så vidt angår den pensionsgivende del af timelønnen) 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 vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5.

Ved overarbejde - og deltidsbeskæftigedes merarbejde - gives erstatningsfrihed svarende til det præsterede overarbejde/merarbejde og med udbetaling af de i stk. 9 nævnte tillæg på 50% og 100% for overarbejde.

Stk. 6.

Hvis tjenesten tillader det, kan der gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæggelse af erstatningsfrihed svarende til de i stk. 9 nævnte procentsatser.

Stk. 7.

Der kan ikke betales tillæg efter Aftale om arbejde i forskudt tid og hold-drift, når der betales overarbejdstillæg.

Stk. 8.

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5, 7,8 og bilag 1.

Stk. 9.

Medmindre andet følger af overenskomsten, udgør overarbejdstillægget:

- 1) På hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage): Når arbejdet finder sted inden for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50%, følgende timer 100%,
- 2) på lørdage, der er fastsat som frilørdage: For de første 3 timer mellem kl. 7.00 og 12.00 50%, for følgende timer mellem kl. 7.00 og 12.00 samt for alle timer mellem kl. 12.00 og 24.00 100%,
- 3) på søn- og helligdage 100%.

Stk. 10.

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles den ansatte dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time betales et tillæg på 26,56 kr. (31-03-2000 niveau) pr. gang.

Ved udkald, jf. § 16, finder denne bestemmelse ikke anvendelse.

Stk. 11.

Ansatte, som får dispositionstillæg efter § 18, er ikke umiddelbart omfattet af stk. 1.

§ 15. RESULTATLØN OG AKKORDARBEJDE

Stk. 1.

Der kan lokalt træffes aftale om at lade arbejde udføre i henhold til en resultatlønaftale eller i akkord. Akkord aflønning sker efter den relevante priskurant/-liste samt i overensstemmelse med hidtidig praksis inden for områderne.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

I forbindelse med indgåelse af resultatlønaftale henvises til aftale om resultatløn (APV [11.14.1](#)), jf. § 27, nr. 4. Der gøres endvidere opmærksom på web-adressen www.personale-web.dk, hvor der oprettes en aftaleguide med eksempler på resultatlønsaftaler.

Parterne er enige om at henstille til de lokale parter, at aftale om resultatløn indgår aktivt i lønpolitikken i de enkelte kommuner.

Der er ikke påtænkt en indskrænkning i den hidtidige adgang til at yde pensionsgivende forbedringer af rationaliseringsgevinster.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af resultatløn, peger overenskomstens parter på:

- ***opfyldelse af områdets serviceniveau***
- ***bedre ressourceudnyttelse.***

Stk. 2.

Under ferie og sygdom får ansatte på akkord, som er aflønnet med månedsløn, udbetalt løn efter pågældendes lønindplacering.

Stk. 3.

Aftale om resultatløn/akkord aflønning berører ikke pensionsvilkårene omalt i §§ 10 og 11.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises i øvrigt til § 27 nr. 4 om resultatløn.

§ 16. 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 betales efter aftalen om arbejde i forskudt tid og holddrift, eller efter bestemmelsen i stk. 3, nr. 4.

*****NYT*****

Stk. 2.

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

- 1) Præsterede arbejdstimer betales med timeløn + overarbejdstillæg efter 100%-satsen, idet dog betalingen mindst skal svare til betalingen for 1,5 overtime pr. gang.
- 2) Ud over den i nr. 1 nævnte betaling gives en godtgørelse på:

- a) ved udkald i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19.00 95,52 kr. **(med virkning fra 01-04-2006: 125,00 kr.)** (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. **(med virkning fra 01-04-2006: 250,00 kr.)** (31-03-2000 niveau) pr. gang.
- 3) Den samlede betaling kan ikke overstige 191,03 kr. **(med virkning fra 01-04-2006: 250,00 kr.)** (31-03-2000 niveau) pr. døgn regnet fra normal arbejdstids ophør.

BEMÆRKNING:

Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstids begynden, evt. ved at pågældende møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere afhængig af bl.a. tidspunktet og vejrliget.

Stk. 3.

Ved udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse betales arbejdet efter følgende regler, medmindre der i det enkelte tilfælde måtte være truffet bestemmelse om anvendelse enten af rådighedsvagtreglene, jf. § 17 eller af bestemmelsen i stk. 4:

- 1) Der betales 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 betales uanset arbejds omfang for mindst 4 timers arbejde. Ved efterfølgende udkald inden for samme døgn (24 timer regnet fra normal arbejdstids ophør) betales kun 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, betales ligeledes kun for de således præsterede arbejdstimer før normal arbejdstids begyndelse.
- 3) Der gives overarbejdstillæg for de timer, for hvilke der betales løn efter nr. 1 eller nr. 2. Overarbejdstillæg gives med de satser, der er nævnt i § 14, stk. 9. I de tilfælde, hvor der efter nr. 2, 1. punktum, betales for ikke-præsterede arbejdstimer, gives overarbejdstillæg for de ikke-præsterede arbejdstimer med samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de præsterede arbejdstimer.

- 4) For beordret syn af føret, som påbegyndes mere end én time før normal arbejdstids begyndelse, og som ikke har en varighed af mere end en time, gives der betaling og overarbejdstillæg som for en overarbejdstime.

Stk. 4.

- 1) Der kan efter amtsrådets beslutning - med den lokale afdeling af forbundet for et år ad gangen - træffes aftale om, at en eller flere ansatte i vinterperioden skal være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, jf. nr. 2. Det kan aftales, at sådanne ansatte også skal påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, jf. nr. 3. Endelig kan det aftales, at ansatte alene skal påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, jf. nr. 4.
- 2) Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 6.600 kr. (31-03-2000 niveau).
- 3) Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, og som også påtager sig at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales - i stedet for det i nr. 2 nævnte vederlag - et årligt grundvederlag på 10.800 kr. (31-03-2000 niveau).
- 4) Til ansatte, som alene påtager sig forpligtelsen til at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 4.200 kr. (31-03-2000 niveau).
- 5) De i stk. 4, nr. 2, 3 og 4 nævnte vederlag udbetales i rater i forbindelse med lønudbetalingen inden for den periode, som rådighedsvagten omfatter. Hvis den enkelte ansatte kun står til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller til at påse behovet derfor i en del af den aftalte periode, reduceres det anførte vederlag forholdsmæssigt.
- 6) For præsterede arbejdstimer med snerydning og glatførebekæmpelse samt syn af føret, hvor denne forpligtelse medfører fravær fra hjemmet uden for normal arbejdstid for ansatte, der oppebærer betaling efter denne bestemmelse, betales timeløn og overarbejdstillæg med de satser, der er anført i § 14, stk. 9.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen giver det enkelte amtsråd mulighed for - i stedet for betaling efter § 16, stk. 3, eller betaling efter rådighedsvagtaftalen - med den lokale afdeling af forbundet at træffe aftale om, at der - til det nødvendige antal ansatte - betales veder-

lag for forpligtelsen til at stå til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse.

Vederlagene udbetales i rater inden for den periode, som rådighedsordningen omfatter (f.eks. fordelt over 26 uger i vinterhalvåret), og i lige store portioner ved hver lønudbetaling. Den ratevise udbetaling af vederlaget skal ophøre ved afsked fra amtet. Hvis der for vinterperioden aftales en turnusordning med flere ansatte, forudsættes det, at beløbet deles forholdsmæssigt mellem de pågældende.

Når der aftales deling mellem 2 eller flere medarbejdere, eller indgås aftaler om dele af perioden anbefales det, at aftalerne indgås skriftligt. Udkald i "vagtfrie perioder" betales efter stk. 3

§ 17. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn gælder, (APV [11.05.1](#) og [11.10.12](#)).

§ 18. DISPOSITIONSTILLÆG

Stk. 1.

Amtet kan give et dispositionstillæg på 9.100 kr. årligt (31-03-2000 niveau).

Tillægget gives som compensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden. Ved længerevarende udkald betales takstmæssig overarbejdsbetaling, men ikke udkaldsgodtgørelse.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der betales dispositionstillæg, kan der ikke ved tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden gives overarbejdsbetaling.

Stk. 2.

Hvis en ansat indgår i en rådighedsvagtaftale eller en vintervagtsordning efter § 16, stk. 4, reduceres tillægget i forhold til pågældendes deltagelse heri.

§ 19. ARBEJDSSKUR

Stk. 1.

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 05-05-1993),
og*
- 3) indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder
(nr. 589 af den 22-06-2001).*

§ 20. ARBEJDSTØJ M.V.

Stk. 1.

Specielt arbejdstøj stilles til rådighed efter gældende love og bekendtgørelser.

Stk. 2.

Herudover udleveres arbejdstøj efter de hidtil gældende bestemmelser og aftaler, medmindre andet aftales.

§ 21. GODTGØRELSE FOR MERAFASTAND

Stk. 1.

Ved ansættelsen tildeles de ansatte (skriftligt) en fast arbejdsplads, hvorved forstås en institution, et værksted, et værk, en stilleplads eller mødested af permanent karakter.

Stk. 2.

Afstanden ad korteste farbare offentlige vej mellem den ansattes bopæl og faste arbejdsplads (mødested) udmåles.

Stk. 3.

Hvis amtet ikke sørger for transport til og fra arbejdsstedet - uden for den faste arbejdsplads (mødested) - hvor den ansatte skal møde til normal arbejdstids begyndelse, betales der en godtgørelse for merafstand. Denne beregnes efter den merafstand ad korteste farbare offentlige vej mel-

lem pågældendes bopæl og arbejdsstedet uden for den faste arbejdsplads (mødested), som den ansatte må tilbagelægge i forhold til den efter stk. 2 udmålte afstand.

Hvis amtet sørger for transporten til og fra arbejdsstedet, og transporten sker uden for normal arbejdstid, ydes timebetaling for den tid, der medgår til transporten.

BEMÆRKNINGER:

Hvis de ansatte skal stille på en fast arbejdsplads (mødested) til normal arbejdstids begyndelse, og amtet derefter sørger for transport til et arbejdssted uden for den faste arbejdsplads (mødested), skal der ikke betales godtgørelse for merafstand.

Hvis de ansatte derimod til normal arbejdstids begyndelse skal stille på et arbejdssted uden for den faste arbejdsplads (mødested), og amtet ikke sørger for transport, skal der betales for merafstand, når pågældende må tilbagelægge en større afstand end den efter stk. 2 udmålte.

Stk. 4.

Når den ansatte har stillet på samme arbejdssted uden for den faste arbejdsplads (mødested) - i en uafbrudt periode på 26 uger, bortfalder godtgørelsen for merafstand, idet dette arbejdssted herefter betragtes som en ny tildelt fast arbejdsplads (mødested).

****NYT****

Stk. 5.

Godtgørelse for merafstand udgør følgende beløb pr. arbejdsdag med virkning fra den **01-01-2005**:

<u>Merafstand i km.</u>	<u>Kr.</u>
0 - 19	0,00
20 - 24	75,60
25 - 29	92,40
30 - 34	109,20
35 - 39	126,00
40 - 49	151,20
50 - 59	184,80
60 - 69	218,40
70 - 89	268,80
90 - 109	336,00
over 110	369,60

Stk. 6.

Satserne for godtgørelse for merafstand reguleres, hvis satserne for befordringsgodtgørelse (sats B) ændres i overenskomstperioden.

§ 22 BARNS 1. SYGEDAG

Stk. 1.

De 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 arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis ordningen misbruges kan adgang til fravær inddrages.

****NYT****

§ 23. 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 forbundet ved dettes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes **3F** (hovedforbundet) skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre dette 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 **3F** (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:

Faglig Fælles Forbunds – 3 F's adresse er:
*Kampmannsgade 4
1790 København V.*

Stk. 4.

3F (hovedforbundet) kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. **3F** (hovedforbundet) 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 **3F** (hovedforbundet) 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 **3F** (hovedforbundet), hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Hvis 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.

Stk. 8.

I perioden fra den 1. december til den 31. marts kan specialarbejdere efter samråd mellem arbejdsledelsen og tillidsrepræsentanten hjemsendes (idet opsigelsesbestemmelserne ikke skal iagttages), hvis den aktuelle vejrligssituation betinger dette, eller der opstår arbejdsmangel som følge af, at de ved arbejdet anvendte materialer/maskiner ikke kan bearbejdes/benyttes i den aktuelle arbejdssituation.

Der optjenes ret til ferie med løn i indtil 15 arbejdsdage for hver periode fra den 01. december til den 31. marts.

BEMÆRKNINGER:

Ved hjemsendelse sker lønfradrag i henhold til Aftale om lønberregning/lønfradrag for månedslønnet personale (APV [11.12.1](#)).

Stk. 9.

Bestemmelserne i stk. 1 gælder ikke:

- 1) Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning, eller
- 2) ved indtræden af en for amtet utilregnelig maskinstandsning, materialemangel eller force majeure, som standser driften helt eller delvis.

Stk. 10.

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, når der mellem det enkelte amt og den lokale afdeling af **3F** er indgået aftale om afskedigelse for vinteren i overensstemmelse med de i protokollat vedrørende opsigelsesbestemmelser for specialarbejdere, punkt 2 indeholdte vilkår.

Stk. 11.

Hvis en ansat udebliver uden lovligt forfald, kan amtet se bort fra opsigelsesbestemmelserne i stk. 1 og 2 og betragte arbejdsforholdet som ophørt.

Stk. 12.

Ansatte, der afskediges på grund af vinteren, og som genansættes senest 1 år efter, bevarer optjent opsigelsesvarsel, optjent anciennitet i rela-

tion til fratrædelsesgodtgørelse, karenstid og ret til pension. Genansættelse sker - medmindre andet aftales - efter anciennitetslisten.

§ 24. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed uden løn til efteruddannelse, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv. Tjenestefriheden kan gives i indtil 3 år.

Stk. 2.

Ansøgningen skal normalt fremsættes over for ansættelsesmyndigheden mindst 2 måneder før tjenestefrihedens påbegyndelse.

Stk. 3.

Hvis der bevilges tjenestefrihed uden løn efter denne bestemmelse, er det ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig på samme niveau ved tjenestefrihedens ophør.

BEMÆRKNINGER:

Med denne bestemmelse er det ikke tilsigtet at forringe en eventuel lokal praksis.

Ansatte, som har fået bevilget orlov, har ikke en særstilling i forhold til de øvrige medarbejdere ved personalereduktioner.

§ 25. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE

De ansatte skal være medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 26. ANCIENNITETSLISTE

Mellem amtsrådet og den lokale afdeling af forbundet skal der for specialarbejdere træffes aftale om oprettelse af en anciennitetsliste. Afskedigelser og genansættelser finder sted efter anciennitetslisten, medmindre særlige forhold efter arbejdsledelsens skøn efter samråd med tillidsrepræsentanten gør en fravigelse nødvendig.

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter er undtaget fra bestemmelsen om afskedigelse efter anciennitetsliste.

Anciennitetsliste kan efter lokal aftale oprettes for hvert distrikt/geografiske område, arbejdsbold og/eller arbejdsområde.

BEMÆRKNINGER:

Månedsslønnede specialarbejdere skal optages på anciennitetslisten.

Arbejdsledelsen skal - forinden beslutning om fravigelse fra anciennitetslisten træffes - drøfte sagen med tillidsrepræsentanten.

Arbejdsledelsens skøn udøves i overensstemmelse med de forvaltningsretlige principper.

§ 27. 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](#)).
3. Decentral løn (APV [11.18.1](#))
4. Resultatløn (APV [11.14.1](#))

BEMÆRKNINGER

Der henvises i øvrigt til § 15 om resultatløn og akkordarbejde.

5. Beskæftigelsesanciennitet (APV [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (APV [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (APV [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (APV [11.25.1](#)).
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](#)).

BEMÆRKNINGER:

Der kan lokalt indgås aftale om fravigelse af § 3, stk.2, punkt B i rammeaftalen.

- 14. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).
- 15. Tidsbegrænset ansættelse (APV [11.27.1](#)).
- 16. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (APV [21.18.1](#)).
- 17. Konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).
- 18. Tele- og hjemmearbejde (APV [11.26.1](#)).
- 19. Ferie (APV [11.04.1](#)).

****NYT****

***Særlig feriegodtgørelse udgør fra 01-04-2006 samlet 2,0%.
Den forhøjede særlige feriegodtgørelse har virkning for op-
tjeningsåret 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****

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 2.

- 25. Socialt kapitel (APV [11.08.1](#)).

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 3.

- 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](#))

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

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE.

§ 28. 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.

§ 29. LØN/LØNBEREGNING

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af den årlige løn for en tilsvarende stilling aflønnet på samme løntrin, jf. §§ 4-8 samt bilag 1.

§ 30. LØNUDBETALING/FORSKUD/MINDSTEBETALING

Stk. 1.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

BEMÆRKNINGER:

Specialarbejdere, der er antaget for enkelte dage, f.eks. til sne-rydning, er berettiget til lønudbetaling umiddelbart efter arbejdsforholdets ophør.

Ved afskedigelse af specialarbejdere, der ikke er antaget for enkelte dage, finder afregning sted ved førstkommende ordinære lønudbetaling efter lønperiodens afslutning.

Stk. 2.

Nyansatte er efter 14 dages beskæftigelse berettiget til et forskud svarende til lønnen for 74 timer, hvis der er mere end 14 dage til lønudbetalingsdagen. Tilsvarende er den ansatte ved overgangen fra lønudbetaling hver 14. dag til lønudbetaling månedsvis bagud, berettiget til et lønforskud på op til lønnen for 74 timer. Der træffes lokal aftale om afvikling af forskuddet.

Stk. 3.

Ansatte betales for mindst en arbejdsdag.

****NYT****

§ 31. PENSION 7,69%/**12,50%**

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i PKS/**Pension Danmark** for specialarbejdere, 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 karenperiode se § 27, punkt 10 (APV [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Specialarbejdere, som allerede har opnået ret til pension i henhold til §§ 10 og 11 ved tidligere (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 10, stk. 3 – 7 og § 11, stk. 2 – 6 finder tilsvarende anvendelse.

§ 32. SØGNEHELLIGDAGE OG ANDRE FRIDAGE

Stk. 1.

1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag er normalt fridage fra kl. 12.00.

Grundlovsdag betragtes som helligdag fra kl. 12.00.

Stk. 2.

Til ansatte, som inden for de seneste 6 dage forud for 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag har været beskæftiget svarende til den pågældendes normale ugentlige arbejdstid, udbetales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Stk. 3.

Er betingelserne i stk. 2 ikke opfyldt, betales alene timeløn beregnet indtil kl. 12.00.

Stk. 4.

Til ansatte, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget svarende til den pågældendes normale ugentlige arbejdstid, betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Stk. 5.

Er betingelserne i stk. 4 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

BEMÆRKNINGER:

Ferie, sygdom, barns første sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom hjemsendelsesperioder og sæsonafskedigelsesperioder samt barselorlovsperioder, ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen, jf. stk. 2 og 4.

§ 33. OPSIGELSE

Stk. 1.

Den ansatte kan afskediges til fratræden

- 1) ved arbejdstids ophør den pågældende dag, når den ansatte har en sammenlagt beskæftigelse på 0-13 uger, eller
- 2) med en måneds varsel til en lønperiodes udløb, når den ansatte har en sammenlagt beskæftigelse på mere end 13 uger.

Stk. 2.

Den ansatte kan opsig ansættelsesforholdet til fratræden

- 1) ved arbejdstids ophør den pågældende dag, når den ansatte har en sammenlagt beskæftigelse på 0-13 uger eller
- 2) med 7 dages varsel til en lønperiodes udløb, når den ansatte har en sammenlagt beskæftigelse på mere end 13 uger.

Stk. 3.

De i stk. 1 nævnte opsigelsesbestemmelser gælder ikke

- 1) ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning, samt
- 2) ved indtræden af en af amtet utilregnelig maskinstandsning, materialemangel eller force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Stk. 4.

§ 23, stk. 8, om hjemsendelse gælder ligeledes for timelønnede. Time-lønnede kan dog hjemsendes hele året og ikke kun i perioden 1. december til 31. marts.

§ 34. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

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 (Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager) i Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager, (APV [11.09.1](#) og [11.09.2](#)).

§ 35. SYGDOM

De ansatte er omfattet af reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 36. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

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

§ 1	Overenskomstens Område
§ 12	ATP
§ 13, stk. 1-6	Arbejdstid
§ 14	Overarbejde/Merarbejde

§ 15, stk. 1	Resultatløn og akkordarbejde
§ 16	Udkald
§ 17	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådigheds- vagt
§ 19	Arbejdsskur
§ 20	Arbejdstøj, mv.
§ 21	Godtgørelse for merafstand
§ 22	Barns 1. sygedag. Stk. 2 erstattes af: Timeløn- nede har ret til en indtægt, der svarer til dag- pengebeløbet.
§ 24	Tjenestefrihed
§ 25	Medlemskab af arbejdsløshedskasse
§ 27	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede pkt. 1-2, 4, 10-15, 17-19, 23-32.

KAPITEL 4. UNGARBEJDERE

§ 37. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter specialarbejdere, som ikke er fyldt 18 år.

§ 38. LØN/LØNBEREGNING

Stk. 1.

Specialarbejdere under 18 år aflønnes med månedsløn eller timeløn jf. afgrænsningerne i § 2 og § 28.

****NYT****

Stk. 2.

Specialarbejdere, der er fyldt 16 år, aflønnes med 52% af løntrin **11**.

****NYT****

Stk. 3.

Specialarbejdere, der er fyldt 17 år, aflønnes med 67% af løntrin **11**.

Stk. 4.

Lønnen reguleres efter aftale om lønninger for ansatte i amterne, (APV [21.03.1](#)).

§ 39. ANTAL UNGARBEJDERE

Antallet af ungarbejdere i forhold til antallet af specialarbejdere over 18 år må ikke overstige følgende:

<u>Antal specialarbejdere over 18 år</u>	<u>Antal ungarbejdere</u>
1 - 5	1
6 - 10	2
11 - 15	3
osv.	

Begrænsningen gælder ikke ved beskæftigelsesarbejder.

§ 40. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Månedslønnede er endvidere omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 bortset fra §§ 2, 4-8, 10, 11, 27, punkt 1, 8-10, 16, 18 samt bilag 1.

Timelønnede er endvidere omfattet af bestemmelserne i kapitel 3 bortset fra § 28 og § 30.

KAPITEL 5. ELEVER

§ 41. PRAKTIKGRUNDLAGET

De omhandlede praktikforhold er omfattet af lov om erhvervsuddannelser samt af denne overenskomst med de undtagelser, der fremgår af §§ 42-49.

BEMÆRKNINGER:

Af sikkerhedsmæssige grunde bør det tilstræbes, at elever i 1. praktikperiode ikke beskæftiges med motorsave, motoriserede plantebor eller andre farlige maskiner, ligesom de ikke selvstændigt må arbejde med sprøjtning.

Der skal så vidt muligt tilrettelægges en turnusordning, således at eleven får indblik i det størst mulige udsnit af amtets arbejdsområder.

42. AFLØNNING

****NYT****

Stk. 1.

Elever som ikke er fyldt 21 år ved elevforholdets start aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 3 – incl. dyrtidstillæg og fast kronetillæg:

Elevår:	Procentsats:
Sidste uddannelsesår	86%
Andetsidste uddannelsesår	75%
Øvrig uddannelsestid	64%

BEMÆRKNINGER:

Indplacering på de enkelte trin sker "bagfra", således at en elev med 2 år og 8 måneders ansættelse får 64% de første 8 måneder, 75% det næste år og 86% det sidste år. Hvis eleven får reduktion i uddannelsestiden til f.eks. 1 år og 6 måneder placeres 6 måneder på 75% og 1 år på 86%.

****NYT****

Stk. 2.

Elever, hvis samlede uddannelseslængde ifølge Undervisningsministeriet er fastsat til mere end 4 år, og som aflønnes efter stk. 1, aflønnes i det sidste år med løntrin **3**.

****NYT****

Stk. 3.

Elever, som er fyldt 21 år ved elevforholdets start, aflønnes på løntrin **3**.

****NYT****

Stk. 4.

Elever, som er fyldt 25 år ved elevforholdets start, aflønnes på løntrin **11**.

Stk. 5.

Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6.

Det enkelte amt kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved amtet.

Stk. 7.

Bestemmelsen i §5 i Aftale om lønninger for ansatte i amterne er iagttaget i de aftalte lønninger, jf. (APV [21.03.1](#)).

§ 43. AFLØNNING I SKOLEPERIODER

Stk. 1.

De offentlige arbejdsgivere er fra den 01-01-1993 omfattet af Arbejdsgiversnes Elevrefusion, jf. lovens § 2.

I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.

Stk. 2.

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelse nr. 1115 af 12-12-2003 om optagelse på kostafdeling og betaling af kost og logi, refunderer amtet med virkning fra den 01-04-1999 elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 44. PRØVETID

Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden varsel i perioden.

§ 45. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2.

Til elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn efter løntrin 16 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 46. KOMBINATIONSBESKÆFTIGELSE

Under kombinationsbeskæftigelse, det vil sige situationer, hvor et uddannelsesforløb deles mellem en amtslig arbejdsgiver og en privat arbejdsgiver, aflønnes eleven under ansættelsen i amtet efter dette kapitel, mens den pågældende under den private ansættelse omfattes af den på denne arbejdsplads gældende aflønning for elever.

§ 47. PENSION

Stk. 1.

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og elevtiden medregnes ikke i karenperioden.

****NYT****

Stk. 2.

Med virkning fra 01-04-2006 opretter amtet pensionsordning i PKS/Pension Danmark for elever, som:

- a. er fyldt 25 år, og
- b. har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) indenfor en 8 års periode regnet fra den 01-04-1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Stk. 3.

§ 10, stk. 3, 6 og 7 finder tilsvarende anvendelse.

§ 48. SYGDOM

Stk. 1.

Elever oppebærer løn under sygdom.

§ 49. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP. Der betales bidrag efter overenskomstens § 12 også for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn fra ansættelsesamtet.

§ 50. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR (ELEVER)

Stk. 1.

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

- | | |
|------|--|
| § 13 | Arbejdstid |
| § 17 | Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådigheds-
vagt |
| § 19 | Arbejdsskur |
| § 20 | Arbejdstøj, mv. |
| § 22 | Barns 1. sygedag. |
| § 27 | Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede
pkt. 2, 3,5, 7, 12,19-20 og 23 |

KAPITEL 6. OVERGANG, IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 51. 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**. 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](#)).

København, den 20-09-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe F. Nielsen

/Tine Holst

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Kaj Lynge Jensen Hanne Gram

BILAG 1: BESTEMMELSER OM INDPLACERING OG OVERGANG

1. Specialarbejdere, som var ansat den 31-05-2000, og faglærte, som var ansat den 31-12-1998 bevarer i forbindelse med overgang til ny lønformer pr. henholdsvis den 01-06-2000 og den 01-01-1999 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til nye lønformer.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

BEMÆRKNINGER:

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.

2. Specialarbejdere, som ved overgang til ny lønform pr. den 01-06-2000 fik et årligt, personligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 3.900 kr. (31-03-2000 niveau), og faglærte, som ved overgangen til ny lønform pr. 01-01-1999 fik et årligt, personligt, ikke pensionsgivende tillæg på 4.200 kr. (31-03-2000 niveau), bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen i hidtidig stilling.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen skal forstås således:

- *Ved uansøgt stillingsskift inden for overenskomstens område i amtet bevares overgangstillægget.*
- *Ved ændring af funktion inden for samme ansættelsesområde i amtet bevares overgangstillægget.*
- *Ved udnævnelse i advancementsstillinger eller ufaglærtes aflønning efter faglært lønramme bortfalder overgangstillægget.*
- *Ved alle andre stillingsskift videreføres overgangstillægget kun, såfremt det indgår i lønaftalen i forbindelse med stillingsskiftet.*

3. Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af hvilken kvalifikation- og funktionsløn, der skal aftales for enkelte medarbejder. Ved deltidsansættelse udbetales tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

SÆRAFTALE FOR SPECIALARBEJDERE ANSAT VED KØBENHAVNS AMTS TEKNISKE FORVALTNING

Foranstående landsoverenskomsts regler for specialarbejdere gælder også i Københavns Amts Tekniske Forvaltning, men med følgende ændringer og undtagelser:

ad § 13. ARBEJDSTID

Stk. 6 gælder ikke Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

Stk. 7 ændres til:

"Den daglige arbejdstid slutter kl. 12 juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Grundlovsdag betragtes som helligdag fra kl. 12.00. 1. maj betragtes som helligdag hele dagen.

Der udbetales løn svarende til en normal arbejdsdag for de nævnte dage."

Ad § 14. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 9 ændres til:

"Overarbejdstillægget udgør følgende:

a) På hverdage (arbejdsdage)

For de første 3 timer efter den normale arbejdstids ophør et tillæg på 50%

For følgende timer indtil normal arbejdstids begyndelse et tillæg på 100%

For alt overarbejde efter kl. 19 og indtil normal arbejdstids begyndelse betales dog et tillæg på 100%

b) På søn- og helligdage samt hverdagsfridage betales et tillæg på 100%"

Stk. 10 tilføjes følgende:

"Når rettidigt varslet overarbejde afvarsles samme dag, som det skulle have fundet sted, betales et tillæg på 26,56 kr. (31-03-2000 niveau).

Ad § 16. UDKALD

Stk. 4 i bestemmelsen gælder ikke i Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

Ad § 21. GODTGØRELSE FOR MERAFASTAND

Bestemmelsen gælder ikke i Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

Ad § 23. OPSIGELSESBESTEMMELSER

Med undtagelse af stk. 8 om hjemsendelse gælder bestemmelsen i Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

Ad § 26. ANCIENNITETSLISTE

Bestemmelsen gælder ikke i Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

Ad § 32. SØGNEHELLIGDAGE OG ANDRE FRIDAGE

Bestemmelsen ændres til følgende formulering:

Stk. 1.

Den daglige arbejdstid slutter kl. 12.00 juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Stk. 2.

Til specialarbejdere, som har haft 6 dage uafbrudt beskæftigelse ved amtet forud for juleaftensdag og nytårsaftensdag, betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Stk. 3.

Er betingelserne i stk. 2 ikke opfyldt, betales alene løn beregnet indtil kl. 12.00.

Stk. 4.

Til specialarbejdere, som har haft 6 dage uafbrudt beskæftigelse ved amtet forud for en søgnehelligdag, betales sædvanlig timeløn.

1. maj betragtes som søgnehelligdag hele dagen. Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

Stk. 5.

Er betingelserne i stk. 4 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

Ad § 36. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Henvisningerne til bestemmelserne for månedslønnede sker med de tilpasninger og ændringer, som gælder for månedslønnede specialarbejdere ved Københavns Amts Tekniske Forvaltning.

København, den 20-09-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
 Signe F. Nielsen

/Tine Holst

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
 Kaj Lynge Jensen Hanne Gram

PROTOKOLLAT 1 VEDRØRENDE OPSIGELSESBESTEMMELSER FOR SPECIALARBEJDERE

Muligheder og begrænsninger ved ansættelser og afskedigelser af de ufaglærte grupper.

1. Gældende vilkår

a) Hovedregel

Ansættelse vil normalt ske på månedsløn og med opsigelse efter funktionærlovens regler, jf. overenskomstens § 23, med mindre der er tale om et ansættelsesforhold omfattet af bestemmelserne i kapitel 3 for timelønnede.

Afvikling af ansættelsesforholdet vil derfor også normalt skulle ske i overensstemmelse med overenskomstens § 23, hvilket indebærer iagttagelse af sædvanlig opsigelsesprocedure mv., herunder den/de pågældende medarbejders individuelle opsigelsesvarsel, orientering af den faglige organisation o.s.v.

Konsekvensen af endelig afvikling af ansættelsesforholdet er, at der udbetales evt. godtgørelse efter de i funktionærlovens § 2a gældende regler, og at der starter en ny optjening af ansættelsesanciennitet ved eventuel genansættelse.

Såfremt afskedigelsen er begrundet i vinteren, henledes opmærksomheden på § 23, stk. 12.

b) Tidsbegrænset ansættelse

Amtet kan anvende tidsbegrænset ansættelse, når der er tale om opgaver, som typisk kan udføres i en begrænset del af året, og der på forhånd er klarhed over opgavens varighed.

Der vil mellem en medarbejder og amtet kunne aftales forlængelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold i overensstemmelse med almindelig praksis på funktionærområdet.

Den tidsbegrænsede ansættelse ophører uden andet varsel ved periodens udløb.

c) Opgavebestemt ansættelse

Denne ansættelsesform kan anvendes på arbejdsopgaver, som ret præcist kan beskrives/afgrænses, men ikke på forhånd tidsmæssigt kan fastlægges.

Ansættelsesforholdet ophører uden yderligere varsel, når opgaven er udført.

BEMÆRKNING:

Overenskomstens § 23, stk. 10 og § 26, finder således ikke anvendelse i forbindelse med ansættelser efter pkt. 1 b) og 1 c), dog finder bestemmelsen i § 23, stk. 12 tilsvarende anvendelse.

2. Lokal mulighed for indgåelse af aftale om afskedigelse som følge af vinteren.

Der kan mellem det enkelte amt og den lokale afdeling af 3F indgås følgende aftale:

- Afskedigelse på grund af vinteren sker med et varsel på 1 måned til en måneds udgang.
- Fratræden sker tidligst 1. november.
- Genansættelse skal tilbydes senest pr. 1. april det efterfølgende år.
- Den genansatte bevarer sin løngaranti efter overenskomstens bilag 1, eller opnår samme aflønning som ved afskedigelsen, ligesom pågældende bevarer retten til eventuelt overgangstillæg efter bilag 1.
- Allerede optjent opsigelsesvarsel, karenstid og ret til pension bevarer, jf. overenskomstens § 23, stk. 12.
- Medarbejdere, der er afskediget på grund af vinteren, kan - uden afgivelse af nyt opsigelsesvarsel - beskæftiges i indtil 35 kalenderdage efter, at fratræden skulle have fundet sted.

For så vidt angår fratrædelsesgodtgørelse, jf. overenskomstens § 3 og bemærkningerne hertil, vil afskedigelse på grund af vinteren ikke blive betragtet som afbrydelse af beskæftigelsen i relation til funktionsnærlovens § 2a.

Perioder i hvilke den pågældende medarbejder har været afskediget på grund af vinteren indgår dog ikke i opgørelse af henholdsvis 12, 15

og 18 års ansættelse i forbindelse med udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

Den lokale aftale bør præcist beskrive de medarbejdere og/eller områder i henhold til amtets organisationsplan, som er omfattet af den mellem de lokale parter indgåede skriftlige aftale.

3. Andet

Det bemærkes, at der fortsat også er mulighed for hjemsendelse (på enkelte dage) efter overenskomstens § 23, stk. 8.

København, den 20-09-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe F. Nielsen

/Tine Holst

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Kaj Lynge Jensen Hanne Gram

****NYT****

PROTOKOLLAT 2 OM 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 specialarbejdere, faglærte gartnere 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.

BEMÆRKNING:

Den af 3F udarbejdede model for individuel kompetenceafklaring og uddannelse (uddannelsesmetroen) kan efter lokal aftale indgå i drøftelserne om kompetenceudvikling for specialarbejdere. Uddannelsesmetroen kan fås ved henvendelse til den lokale afdeling af 3F.

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 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

Stk. 1.

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.

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 20-09-2005

**For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe F. Nielsen**

/Tine Holst

**For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Kaj Lynge Jensen Hanne Gram**

****NYT****

PROTOKOLLAT 3 VEDRØRENDE AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. 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 20-09-2005

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe F. Nielsen

/Tine Holst

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Kaj Lynge Jensen Hanne Gram

****NYT** tilrettet 09-03-2007**

PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST OM LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR SPECIALARBEJDERE, FAGLÆRTE GARTNERE, FAGLÆRTE BROLÆGGERE, FAGLÆRTE STRUKTØRER, FAGLÆRTE MURERE OG INSTRUKTØRER/HOLDLEDERE M.FL. ANSAT VED AMTER MED TILHØRENDE PROTOKOLLATER OG BILAG AF DEN 20-09-2005, SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST/AFTALE MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB

Kapitel 1

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1.

Protokollatet omfatter ansatte,

- **som i forbindelse med opgave- og strukturreformen pr. 01-01-2007 overgår fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune eller HUR til ansættelse i en region**
- **som er overgået til ansættelse under et forberedelsesudvalg før 01-01-2007, jf. protokollat af 10-03-2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.,**
- **ved selvejende institutioner, der med virkning fra 01-01-2007 indgår driftsaftale med en region med henblik på opfyldelsen af de lovgivningen pålagte forpligtelser, og hvor de ansatte pt. er omfattet af overenskomster med Hovedstadens Sygehusfællesskab eller en kommunal overenskomst**

og

- **som før overgangstidspunktet var omfattet af gældende organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark/ Fagligt Fælles Forbund - 3F, og**
- **Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel**

og

- som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggers, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter med tilhørende protokollater og bilag af den 20-09-2005.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som er overført forud for udsendelse af denne aftale, betragtes som overgået til Amtsrådsforeningens overenskomster/aftaler, medmindre andet er eller bliver aftalt.

Med ansættelse i H:S henholdsvis ansættelse i amterne forstås i denne sammenhæng ansættelse inden for Hovedstadens Sygehusfællesskab henholdsvis Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

For så vidt angår ansatte ved de selvejende institutioner er overgangstidspunktet 01-01-2007.

Stk. 2

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte medarbejdere.

§ 2. Hvilken overenskomst/aftale

De ansatte er med virkning fra overgangstidspunktet omfattet af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggers, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter med tilhørende protokollater og bilag af den 20-09-2005, medmindre andet følger af særvilkårene i §§ 3 og 7 og bilag.

BEMÆRKNINGER:

Forhandlings- og aftaleretten udøves af parterne i Amtsrådsforeningens overenskomst.

Kapitel 2. Særvilkår indtil 01-04-2008

§ 3. Løn- og pensionsvilkår

Stk. 1.

Aflønning og indbetaling af pensionsbidrag sker efter bestemmelser svarende til organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem

Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark/Fagligt Fælles Forbund – 3F.

De ansatte omfattes af ændringer af lønnen og pensionsbidrag, der er aftalt før overgangstidspunktet.

Stk. 2.

Pensionsbidrag indbetales fortsat til Pension Danmark eller Pen-Sam Liv efter reglerne i organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark/Fagligt Fælles Forbund – 3F.

Stk.3

Der kan aftales lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse, jf. § 4.

Stk.4.

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppe 8.

BEMÆRKNINGER:

I perioden indtil 01-04-2008 kan den ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutymer eller lokale aftaler, som var gældende i Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Særvilkår kan f.eks. udspringe af forhåndsaftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsaftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutymer eller retningslinier om lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage og jubilæumsgratialer.

Et tredje eksempel kan være aftaler om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutymer eller lokale aftaler mm. kunne opsiges før overgangen til regionen.

Dette gælder også åremålsaftaler, generationsskifteaftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter 01-04-2008.

Opmærksomheden henledes på den fælles vejledning om håndtering af forhåndsftaler om løn i forbindelse med kommunalreformen udarbejdet af KL, Amtsrådsforeningen, Hovedstadens Sygehusfællesskab og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte henholdsvis Sundhedskartellet.

§ 4. Bortfald af særvilkår inden 01-04-2008

Stk. 1

En ikke-tjenestemand som er omfattet af særvilkårene i § 3 kan i perioden indtil 28-02-2007 vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 01-01-2007. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter med tilhørende protokollater og bilag af den 20-09-2005.

Stk. 2.

En ikke-tjenestemand kan i øvrigt fra den 01-03-2007 vælge, at særvilkårene i henhold til § 3 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter med tilhørende protokollater og bilag af den 20-09-2005.

BEMÆRKNINGER:

Ansættelsesmyndigheden skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1-4. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

§ 5. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden 01-04 2008.

Stk. 1.

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en region, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4. Den ansatte er fra det tidspunkt fuldt omfattet af Amtsrådsforeningens overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat

ved amter med tilhørende protokollater og bilag af den 20-09-2005 (34.03.1).

BEMÆRKNINGER:

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

Stk. 2.

De ansatte, der ved overgangen indbetaler pensionsbidrag til pensionskassen Pen-Sam Liv, jf. organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark/Fagligt Fælles Forbund – 3F § 6B stk. 4 bevarer retten til at indbetale pensionsbidraget til denne pensionskasse.

Stk. 3.

Regionen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i § 3 gælder indtil 01-04-2008.

BEMÆRKNINGER:

Ved indplacering i det regionale/amtslige lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

Kapitel 3. Særvilkår fra 01-04-2008

§ 6 Bortfald af særvilkår fra 01-04-2008

Særvilkårene i denne aftale bortfalder med virkning fra 01-04-2008, jf. dog § 8. De ansatte er herefter fuldt ud omfattet af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolægge, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved amter med tilhørende protokollater og bilag.

BEMÆRKNINGER:

De ansatte er omfattet af Aftale om løngaranti. Regionen orienterer de ansatte om de ændringer i deres ansættelsesvilkår, der sker pr. 01-04-2008. Eventuelle væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene skal varsles over for den ansatte med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel efter de almindelige ansættelsesretlige regler herom.

§ 7. Forhold fra 01-04-2008

Stk. 1.

De pr. den 31-12-2006 ansatte, der har været omfattet af gældende organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark/Fagligt Fælles Forbund – 3F § 6B stk. 3, bevarer pensionsbidrag på 16,6% af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 2

De pr. den 31-12-2006 ansatte, der ved overgangen indbetaler pensionsbidrag til pensionskassen Pen-Sam Liv, jf. organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark/Fagligt Fælles Forbund – 3F § 6B stk. 4 bevarer retten til at indbetale pensionsbidraget til denne pensionskasse.

Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør

§ 8. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra 01-01-2006 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2008 på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

§ 7 gælder også efter 01-04-2008. Bestemmelserne i § 7 kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2008.

København, den 09-03-2007

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Thorkild Rotenberg

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:

Kirsten Nissen

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST

A. Specialarbejdere

1.

Der er enighed om, at arbejdstidsreglerne i organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark fortsætter efter deres indhold frem til den 31-03-2008 både for de pr. 31-12-2006 ansatte, og dem som ansættes den 01-01-2007 og senere, jf. §§ 8-14 i organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Specialarbejderforbundet i Danmark/Fagligt Fælles Forbund – 3F. Fra den 01-04-2008 gælder arbejdstidsreglerne mellem Amtsrådsforeningen (Regionernes Lønnings- og Takstnævn) og Fagligt Fælles Forbund – 3F m.fl.

I perioden indtil 31-03-2008 kan den ansatte ikke vælge sig over på Amtsrådsforeningens arbejdstidsregler.

2.

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab fortsætter efter deres indhold ved overgangen til Amtsrådsforeningens overenskomst. Det gælder både for medarbejdere ansat den 31-12-2006 og medarbejdere, der ansættes den 01-01-2007 og senere. De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

3.

Der har ikke ved overgangen til Region Hovedstaden været tilsigtet en nedgang i gennemsnitslønnen for de ansatte med de eksisterende funktioner og kvalifikationer. Parterne har konstateret, at der i det tidligere HS-område og det tidligere Frederiksborg Amt ultimo 2006 er identiske gennemsnitslønninger. Forrykkes denne balance, kan der optages forhandlinger mellem Fagligt Fælles Forbund – 3F og Region Hovedstaden.

