

AMTSRÅDSFORENINGEN

HK/KOMMUNAL

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

2005

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

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

32.33.1
Side 2

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNET EDB-PERSONALE	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	6
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØNDANNELSEN.....	6
§ 5. GRUNDLØN.....	8
§ 6. FUNKTIONSLØN	9
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	10
§ 8. LØNUDBETALING	12
§ 9. PENSION 13,7%/14,5%/14,1%/14,9%/16,8%/17,3%.....	12
§ 10. ATP	13
§ 11. ARBEJDSSTID	13
§ 12. FORSKUDT TID OG RÅDIGHEDSVAGT	14
§ 13. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE .	14
§ 14. BARN 1. SYGEDAG	16
§ 15. OPSIGELSE.....	16
§ 16. SYGDOM. VÆRNEPLIGT	18
§ 17. DISKRETIONSPLIGT	18
§ 18. TJENESTEMANDSFORHØR	18
§ 19. TJENESTEFRIHED.....	19
§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE....	19
KAPITEL 3. TIMELØNNET PERSONALE.....	21
§ 21. PERSONAFGRÆNSNING	21

§ 22. LØN, LØNBEREGNING	21
§ 23. PENSION 13,7%/14,5%/14,1%/14,9%/16,8%/17,3%	21
§ 24. SØGNEHELLIGDAGSBETALING	22
§ 25. OPSIGELSE	22
§ 26. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	22
§ 27. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	23
KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER	23
§ 28. OVERGANGSBESTEMMELSER	23
§ 29. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	23
PROTOKOLLAT 1 – INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIK -LINGSPLAN	25
PROTOKOLLAT 2 – AFTALE OM VILKÅR FOR ANSATTE I FLEKSJOB	27
BILAG 1 – OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING	28
BILAG 2 - ANVENDELSE AF FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	29
PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST FOR EDB-PERSONALE AF DEN 24-11-2005 FOR ANSATTE, SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST	31
BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST	38

KAPITEL 1. INDLEDNING

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter edb-personale, der er ansat i amterne.

BEMÆRKNINGER:

Ved edb-personale forstås i denne overenskomst som hidtil ikke alene personale med en formaliseret uddannelse, men også personale, der på anden måde har erhvervet de kvalifikationer, der er en forudsætning for arbejdets varetagelse.

****NYT****

Stk. 2

Selvejende institutioner, hvormed amtet har indgået driftsoverenskomst, er omfattet af nærværende overenskomst, hvis

- **det af driftsoverenskomsten fremgår, at institutionen er forpligtiget 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 overenskomst parter.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd og
- 2) ansatte ved Amager Hospital.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNET EDB-PERSONALE

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

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 15 og 20.

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. LØNDANNELSEN

Stk. 1.

Løndannelsen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. § 20, punkt 4 (APV [11.14.1](#)).

BEMÆRKNINGER:

Der skal i det enkelte amt altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at ud-

gangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer og således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Det er de lokale parter fælles ansvar at sørge for, at oplysningerne om de ansattes relevante funktioner og kvalifikationer er til stede under forhandlingerne. Hvordan dette kan ske, kan f.eks. drøftes i forbindelse med HK/KOMMUNAL's procedure-drøftelse.

Opmærksomheden henledes på lov om lige løn til mænd og kvinder.

Parterne peget på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

De vejledende kriterier for anvendelse af funktions- og kvalifikationsløn er nærmere beskrevet i bilag 2.

****NYT****

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

- 1. Fællesaftale om Ny Løn (APV [11.20.12](#)).**
- 2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (APV [11.20.3](#)).**
- 3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (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 Fællesaftale om Ny Løn.

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

****NYT****

Stk. 3.

Edb-personale er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 1.

BEMÆRKNINGER:

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen.

Stk. 4.

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

****NYT****

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundløn for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat/uerfaren.

BEMÆRKNINGER:

I forlængelse af aftaler om forhandlingsprocedurer, jf. § 6 i Fællesaftale om Ny Løn drøftes – hvis en af parterne ønsker det - med HK/KOMMUNAL's (lokale) repræsentant, hvordan forhandlingerne på HK/KOMMUNAL's område tilrettelægges samt øvrige relevante emner.

I forbindelse med denne drøftelse peges særligt på Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets indførelse (APV 11.06.1).

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæg-gelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i det enkelte amt arbejdes målret-tet for at anvende kvalifikations- og funktionslønkriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2.

For basisstillinger gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	Løntrin 01-04-2005 til 31-03-2006	Løntrin 01-04-2006
1) Tasteoperatører og edb-medhjælpere	11	11

2) Edb-assistenter, operatører, programmører og systemplanlæggere	18	18
3) Informatikassistenter	19	20
4) Datamatikere og datanomer	27	27

Stk. 3.

For ledere, mellemedere og specialister gælder følgende grundlønninger:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	Løntrin 01-04-2005 til 31-03-2006	Løntrin 01-04-2006
Ledere, mellemedere og specialister	34, 40 eller 46	35, 40 eller 46

BEMÆRKNINGER:

Ledere, mellemedere og specialister indplaceres efter lokal aftale på en af de anførte grundlønninger.

Stk. 4

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.

Stk. 5

Grundlønshøjelsen pr. 01-04-2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt inden den 20-02-2005 er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 6. 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.

For edb-personale med grundløn på løntrin **18** eller løntrin **27**, der er tillagt funktion som praktikvejleder eller uddannelsesansvarlig, skal der lo-kalt indgås forhåndsftale om funktionsløn.

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

****NYT****

Stk. 4.

Funktionsløn ydes – med mindre andet aftales - 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:

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdstidsbestemte tillæg eller lignende, jf. § 20, punkt 17 (APV [11.17.1](#)).

§ 7. 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.

BEMÆRKNINGER:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse.

****NYT****

Stk. 2.

Der er centralt aftalt følgende:

- 1) For edb-personale, som omfattes af en ordning med jobbrokering, jobbytte, opgaverotation, jobvisitter, m.v., hvis formål er at give en bredere erfaringskvalifikation, skal der indgås decentral forhåndsaftale om kvalifikationsløn.
- 2) Tasteoperatører og edb-medhjælpere, som efter 4 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået løntrin **13**, aflønnes mindst efter løntrin **13**.
- 3) Informatikassistenter, som efter 4 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået løntrin **21 (pr. 01-04-2006, løntrin 22)**, aflønnes mindst efter løntrin **21 (pr. 01-04-2006, løntrin 22)**.
- 4) Datamatikere og datanomer, som efter 4 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået løntrin **29**, aflønnes mindst efter løntrin **29**.

Stk. 3.

For gennemgang af relevant videreuddannelse, skal der lokalt tages stilling til honorering enten via forhåndsaftaler eller i de konkrete situationer.

Ved indgåelse af lokale aftaler om kvalifikationsløn skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres.

Stk. 4.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af medarbejdernes kvalifikationer.

****NYT****

Stk. 5.

Kvalifikationsløn ydes med mindre andet aftales som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

BEMÆRKNINGER:

I bilag 2 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 9. PENSION 13,7%/14,5%/14,1%/14,9%/16,8%/17,3%

Stk. 1.

For månedslønnet edb-personale over 21 år oprettes en pensionsordning i Pensionskassen for kontorfunktionærer ved institutioner under amtskommunerne m.v. Pension ydes i henhold til pågældende pensionsordnings vedtægter.

Stk. 2.

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1 er: Pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra ansættelsen. Anmeldelsen sker først, når en eventuel prøvetid er udløbet.

****NYT****

Stk. 4.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,7% (**pr. 01-04-2006, 14,5%**) af de pensionsgivende lønde. For personale med grundløn løntrin 27 og derover udgør pensionsbidraget 14,1% (**pr. 01-04-2006, 14,9%**) dog 16,8% (**pr. 01-04-2006, 17,3%**) for ansatte med grundløn 46. 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. § 13, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 6.

Amtet/vedkommende institution indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

****NYT** tilrettet 23-03-2006**

§ 10. ATP

For ansatte betales ATP-bidraget med B-satsen (**pr. 01-01-2006 D-sats**), jf. (**APV [11.33.1](#)**)

BEMÆRKNING:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 11. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer, der som hovedregel fordeles på ugens 5 første hverdage. På arbejdsområder, hvor alle ugens dage traditionelt betragtes som arbejdsdage, fordeles arbejdstiden på 5 dage.

Stk. 2.

Arbejdstidens placering fastsættes ved lokal forhandling.

Stk. 3.

Flextid kan indføres ved lokal forhandling for en eller flere personalegrupper.

Stk. 4.

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause.

Stk. 5.

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause, såfremt den daglige beskæftigelse udgør mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 6.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.

BEMÆRKNINGER:

Ved særligt belastende arbejde af længerevarende karakter bør der gives personalet tid til afbrydelse med jævne mellemrum.

****NYT****

§ 12. FORSKUDT TID OG RÅDIGHEDSVAGT

Edb-personale, der er aflønnet til og med grundløn = løntrin **40** og som efter tjenstlig ordre udfører arbejde i forskudt tid på hverdage, får betaling efter Arbejdstidsaftale om forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (APV [11.05.1.1](#)). Der ydes betaling for rådighedsvagt i hjemmet efter samme aftale. Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

BEMÆRKNINGER:

Adgang til forskudttidsbetaling indebærer ikke, at der ydes forskudttidsbetaling for arbejde udover kl. 17 som følge af flextidsoordning. Der kan ikke ydes forskudttidsbetaling for overarbejde.

Bestemmelsen finder også anvendelse, selv om der ikke arbejdes i fast turnus.

§ 13. OVERARBEJDE/DELTIDSBESKÆFTIGEDES MERARBEJDE

Stk. 1.

Edb-personale, der ikke beklæder egentlige lederstillinger, er omfattet af stk. 2-11.

Andre ansatte er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (APV [21.18.1](#)), jf. § 20, pkt. 16.

Stk. 2.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time betales et tillæg på kr. 26,56 i grundbeløb (31-03-2000 niveau) pr. gang.

Stk. 3.

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 4.

Etableres der overarbejde/merarbejde over flere dage, optages der mellem den lokale HK-klub og den stedlige ledelse forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 5.

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 6.

Hvis overarbejdet/merarbejdet afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdes vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 9, nr. 2 og 3. For merarbejdets vedkommende kan der ikke ydes nogen form for tillægsgodtgørelse.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Hvis merarbejde skal godtgøres med afspadsering, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 9. Der kan mellem en institution/forvaltning og tillidsrepræsentanten/den lokale HK-klub træffes aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

****NYT****

Stk. 9.

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde honoreres sådan:

- 1) Merarbejde betales med timeløn.
- 2) For overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør samt for overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales timeløn med et tillæg på 50%.
- 3) For alle øvrige overarbejdstimer samt for overarbejdstimer på de i § 11 stk. 6, nævnte fridage betales timeløn med et tillæg på 100%.
- 4) Ansatte med højere aflønning end løntrin **36** får overarbejdsbetaling efter løntrin **36**.

Stk. 10.

Den timeløn, der er nævnt i stk. 9, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 5, 6, 7 og bilag 1.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelse, indgår ikke i beregningen.

Stk. 11.

For edb-personale med deltidsbeskæftigelse ydes kun godtgørelse for overarbejde, hvis arbejdet strækker sig ud over arbejdsstedets normale arbejdstid den pågældende dag.

§ 14. BARNS 1. SYGEDAG

Stk. 1.

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

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

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefritagelsen regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysning om fravær på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 15. OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2., underrettes HK's lokale afdeling 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 HK's lokale afdeling herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til HK's lokale afdeling.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bilag 4 til kontoroverenskomsten (APV [32.01.1](#)), hvor der er optrykt en fuldstændig liste over HK's lokale afdelinger.

Stk. 4.

HK's lokale afdeling kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis afdelingen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesstedets forhold. HK's lokale afdeling 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 HK/KOMMUNAL kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes til amtet inden en måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af HK/KOMMUNAL 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, 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 bestemmes 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.

§ 16. SYGDOM. VÆRNEPLIGT

Stk. 1.

Anmeldelse af og dokumentation for sygdom sker efter de regler, der gælder for tjenestemænd.

Stk. 2.

Ved indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder de samme regler som for amtets tjenestemænd.

§ 17. DISKRETIONSPLIGT

Edb-personale skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som det i stillingens medfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af de pågældendes foresatte. Tavshedspligten ophører ikke med udtræden af tjenesten.

§ 18. TJENESTEMANDSFORHØR

Edb-personale har pligt til at give møde ved tjenestemandsförhör og afgive forklaring, og förhörslederen kan forlange udtalelser afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af de stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller vel-færd. Tilsvarende forpligtelser gælder ved behandlingen af afskedigelsesnævnssager.

§ 19. TJENESTEFRIHED

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

****NYT****

§ 20. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår ([11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Amdtsrådsforeningens 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](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (APV [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (APV [21.15.1](#)).
11. Gruppeliv (APV [11.11.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (APV [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (APV [11.05.2](#)).
14. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).
15. Tidsbegrænset ansættelse (APV [11.27.1](#)).
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](#)).

- 20. Barsel m.v. (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****

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 1.

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

****NYT****

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 2.

- 26. Virksomhedsoverenskomster (APV [11.24.1](#)).
- 27. Retstvistaftalen (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. TIMELØNNET PERSONALE

§ 21. 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.

BEMÆRKNINGER:

Arbejdstiden for en vedvarende beskæftiget bør normalt udgøre mindst 15 timer pr. uge.

§ 22. LØN, LØNBEREGNING

Stk. 1.

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af lønnen i henhold til §§ 5, 6, 7 og bilag 1 for en tilsvarende stilling.

BEMÆRKNINGER:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelse, indgår ikke i beregningen.

Stk. 2.

Timelønnet personale med en arbejdstid på mindst 8 timer ugentligt overgår til aflønning med månedsløn senest efter 1 måneds uafbrudt beskæftigelse, eventuelt som deltidsbeskæftiget.

§ 23. PENSION 13,7%/14,5%/14,1%/14,9%/16,8%/17,3%

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning i Pensionskasse for kontorfunktionærer ved institutioner under amtskommunerne m.v. for ansatte, som

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidraget uanset time-tal.

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

BEMÆRKNINGER:

For optjening af karenperiode se § 20, pkt. 10 (APV [11.15.1](#)) med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 2.

Timelønnet ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere (amts)kommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 9, stk. 3-6 finder tilsvarende anvendelse.

§ 24. SØGNEHELLIGDAGSBETALING

Hvis timelønnet personale har været uafbrudt beskæftiget ved amtet i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart før en søgnehelligdag eller anden særlig dag, hvor kontoret holdes lukket, betales der for disse dage. Betalingen udgør et beløb svarende til sædvanlig timeløn for det antal timer, vedkommende ellers skulle have været beskæftiget.

§ 25. OPSIGELSE

For timelønnet edb-personale, der er antaget til midlertidigt arbejde af 1 måned eller derunder - uden at der er aftalt et sluttidspunkt for ansættelsen -, vil opsigelse i de tre første måneder efter ansættelsen fra såvel amtets som den ansattes side kunne ske fra dag til dag. Bemærkning herom optages i ansættelsesbrevet.

§ 26. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

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

****NYT****

§ 27. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For timelønnet personale gælder i øvrigt følgende bestemmelser for månedslønnet personale:

- § 10. **ATP**
- § 11. Arbejdstid
- § 12. Forskudt tid og rådighedsvagt
- § 13. Overarbejde
- § 14. Barns 1. sygedag
- § 17. Diskretionspligt
- § 18. Tjenestemandsförhör
- § 20. Øvrige vilkår for månedslønnede, bortset fra punkt **4-8, 14 og 16.**

KAPITEL 4. OVERGANGS- OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 28. OVERGANGSBESTEMMELSER

De i bilag 1 anførte overgangsbestemmelser for de den 31-03-1998 ansatte gælder.

****NYT****

§ 29. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Overenskomsten kan af såvel Amtsrådsforeningen som HK/KOM-MUNAL opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den **31-03-2008**. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3.

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

København, den 24-11-2005.

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
 Signe Friberg Nielsen
 / Thorkild Rotenberg

For HK/KOMMUNAL:
 Kim Simonsen
 / Steen V. Kristensen

****NYT****

PROTOKOLLAT 1 – 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 edb-personale.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes i www.arf.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 (fx 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 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 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 far arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længe-revarende 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 24-11-2005.

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe Friberg Nielsen

/ Thorkild Rotenberg

For HK/KOMMUNAL:

Kim Simonsen

/ Steen V. Kristensen

****NYT****

PROTOKOLLAT 2 – 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 parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den 24-11-2005.

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe Friberg Nielsen

/ Thorkild Rotenberg

For HK/KOMMUNAL:

Kim Simonsen

/ Steen V. Kristensen

BILAG 1 – OVERGANGSBESTEMMELSER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE, INDPLACERING

1.

Medarbejdere, som var ansat den 31-03-1998, bevarer i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv 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.

BEMÆRKNINGER:

Aftale om lønforbedringer af decentral løn, klassificeringspulje eller 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.

Alle hidtidige lokale lønaftaler er som udgangspunkt ophørte. Såfremt der ikke pr. den 01-04-1998 i forbindelse med overgang til ny løndannelse er indgået lokale aftaler til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse med de fornødne tilpasninger.

2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. den 01-04-1998 blev omfattet af følgende overgangsordninger:

- 1 løntrin, hvis pågældende var aflønnet efter løntrinene 10 - 45
- et pensionsgivende tillæg på 7.400 kr. årligt (31-03-2000 niveau)

bevarer denne ordning under ansættelsen i amtet.

****NYT****

3.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og udligningstillægget under den pågældendes ansættelse i amtet, dog bortset fra forfremmelser til leder- og specialistgrundlønninger (løntrinene **34, 40 og 46 (pr. 01-04-2003 løntrin 35, 40 og 46)**). Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

BILAG 2 - ANVENDELSE AF FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

FUNKTIONSLØN

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn, der aftales decentralt, baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger.

Vejledende kriterier

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i graden af:

- Netværksadministration
- Systemplanlægning, -administration, -konstruktion og -programmering
- Arbejde med og ansvar for edb-sikkerhed og edb-sikkerhedsimplementering
- Databaseadministration og databiblioteksarbejde
- Konsulent, Hot-line og brugerservice
- Projektledelse, projektafgrænsning og projektimplementering
- Tilretning og implementering af trediepart software, herunder arbejde med operativsystemer
- Design og analyse, programmering, implementering, fejl- og tilretning samt dokumentation af software
- Driftplanlægning, produktionsafvikling og kontrol af data
- Overvågning og sikring af produktionsafvikling
- Betjening af anlæg og servere samt perifere enheder
- Indtastning af data via terminal direkte til edb-anlæg
- Ledelsesopgaver, herunder stedfortrædende for leder
- Tværgående og koordinerende ansvar.

For medarbejdere med relevante opgaver henvises også til de vejledende funktionskriterier i protokollat/overenskomst/vejledning om kontorpersonale.

KVALIFIKATIONSLØN

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn, der aftales lokalt, baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring. Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, der ligger ud over det, der indgår i grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse.

Videreuddannelse

Der skal lokalt tages stilling til honoreringen af relevant videreuddannelse. Aftaler herom kan indgås enten som forhåndsftaler eller i de konkrete situationer. Der henvises til eksemplerne i nedenstående afsnit om vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

Jobkvalificering

Ved indgåelsen af lokale aftaler skal der tages stilling til hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres. Erfaringskvalifikationer kan bl.a. være:

- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Rutine og sikkerhed
- Dybde i faglig viden
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Specialviden
- Lokalkendskab
- Evne til at formidle og viderebringe viden.

Vejledende kriterier

Den decentrale fastsættelse af kvalifikationsløn kan herudover bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Videreuddannelse, eksempelvis Datanom Enkeltfag, Merkonom eller Kommunom Fagdelen.
- Efteruddannelse, eksempelvis leverandørkurser og værktøjsspecifikke kurser, fag- eller sektorspecifik uddannelse og personligt udviklende kurser
- Faglig eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer.

Personlige kvalifikationer

Personlige kvalifikationer kan honoreres, hvis der lokalt er enighed herom.

****NYT** pr. 12-09-2007**

PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST FOR EDB-PERSONALE AF DEN 24-11-2005 FOR ANSATTE, SOM I FORBINDELSE MED STRUKTURREFORMEN OVERGÅR TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB ELLER EN KOMMUNAL OVERENSKOMST

Kapitel 1

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1.

Protokollatet omfatter ansatte,

- **som i forbindelse med strukturreformen pr. 01-01-2007 overgår fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab 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.,**
- **i Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af kommunale overenskomster/aftaler, og som overgår til regionerne i forbindelse med strukturreformen,**
- **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:

- **Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28-06-2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd.**
- **Fællesoverenskomst af den 21-04-2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab og Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel.**
- **Overenskomst for kontorpersonale og edb-personale af den 18-07-2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.**

og som opfylder betingelserne for at være omfattet af:

- Overenskomst for edb-personale af den 24-11-2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen og HK/KOMMUNAL.

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, kommunerne og HUR, henholdsvis ansættelse i amterne forstås i denne sammenhæng ansættelse inden for Hovedstadens Sygehusfællesskab, Københavns Kommunes, Frederiksberg Kommunes, Bornholms Regionskommunes eller HURs, 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 for edb-personale af den 24-11-2005, medmindre andet følger af særvilkårene i § 3 og 7.

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 kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28-06-2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd.
- Overenskomst for kontorpersonale og edb-personale af den 18-07-2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.

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

Stk. 2.

For alle ansatte pr. 31-12-2006 gælder at pensionsbidrag forsat indbetales til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 3.

For alle ansatte pr. 31-12-2006 gælder, at grundlønsindplaceringen indtil 31-03-2008 følger de i § 3, stk. 1 nævnte overenskomster i H:S og KL.

Stk. 4.

Ved ændret lønsammensætning, som medfører lavere pensionsprocent, beholdes hidtidig pensionsprocent.

Stk. 5.

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, HUR, Frederiksberg Kommune, Københavns Kommune eller Bornholms Regionskommune.

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 kutyper 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 forhåndsaftaler 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 for edb-personale af den 24-11-2005, jf. dog stk. 5.

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 for edb-personale af den 24-11-2005, jf. dog stk. 5.

BEMÆRKNINGER:

Ansættelsesmyndigheden skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1-2. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

Stk. 5.

Pensionsbidrag indbetales fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

§ 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. Den ansatte er fra det tidspunkt fuldt omfattet af overenskomst for edb-personale af den 24-11-2005, jf. dog stk. 3.

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.

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.

Stk. 3.

Pensionsbidrag indbetales fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Kapitel 3. Særvilkår fra 01-04-2008

§ 6. Bortfald af særvilkår fra 01-04-2008

Særvilkårene i denne aftale for ikke-tjenestemænd bortfalder med virkning fra 01-04-2008, jf. dog § 7. De ansatte er herefter fuldt ud omfattet af overenskomst for edb-personale af den 24-11-2005.

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.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebærer en højere pensionsprocent i henhold til:

- Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28-06-2006 indgået mellem Hovedstadens Sygehusfællesskab, HK/KOMMUNAL og Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd.
- Overenskomst for kontorpersonale og edb-personale af den 18-07-2005 indgået mellem KL og HK/KOMMUNAL.

bevarer denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

Stk. 2.

For ansatte pr. 31-12-2006, som stadig er beskæftiget i samme konkrete ansættelsesforhold, indbetales pensionsbidraget fortsat til den pensionskasse, der var gældende før overgangstidspunktet.

Stk. 3.

Ansatte der på overgangstidspunktet oppebærer en højere ATP-sats i henhold til ovenstående overenskomster/aftaler, jf. stk. 1 bevarer denne ATP-sats som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling.

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 12-09-2007

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Tine Holst

For HK/KOMMUNAL:

Kim Simonsen

/ Joan Wandahl

For FORENINGEN AF TEKNISKE OG ADMINISTRATIVE TJENESTEMÆND:

E.B.

Hans-Jørgen Møllegaard

BILAG TIL PROTOKOLLAT TIL OVERENSKOMST

1.

Der er enighed om, at de mellem H:S, Bornholms Regionskommune og HK/KOMMUNAL centralt aftalte arbejdstidsaftaler for tjenestemænd og overenskomstansatte 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. Fra den 01-04-2008 gælder de arbejdstidsregler/aftaler som fremgår af de respektive overenskomster/aftaler indgået mellem Amtsrådsforeningen (Regionernes Lønnings- og Takstnævn) og HK/KOMMUNAL.

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

Dog kan gruppen af øvrigt ansatte i turnustjeneste omfattet af bilag C i Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28-06-2006 i perioden indtil 28-02-2007 individuelt vælge, at disse vilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af arbejdstidsregler for ansatte under organisationsaftalen i henhold til bilag B i ovenstående organisationsaftale. For nyansatte gælder, at disse kan vælge i relation til overstående i forbindelse med ansættelsen.

2.

Der er der enighed om, at for ansatte omfattet af bilag B i Organisationsaftale for kontor- og lægesekretærpersonale m.fl. samt Aftale om administrative tjenestemænd m.fl. i H:S af den 28-06-2006 gælder fra 01-01-2007 til 31-03-2008 § 8, stk. 2, i Arbejdstidsaftale af den 22-12-2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen, FOA, HK/KOMMUNAL og Dansk Lægesekretærforening/HK.

3.

Der er enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab og Bornholms Regionskommune 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.