

**Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår  
for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget  
ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign.**

KL

FOA – Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning</b> .....	<b>4</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede .....	5
<b>Kapitel 2. Månedslønnede</b> .....	<b>5</b>
§ 3. Løn .....	5
§ 4. Grundløn .....	7
§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012 .....	8
§ 5. Funktionsløn .....	8
§ 6. Kvalifikationsløn .....	9
§ 6A. Indplacering på § 6 pr. 1. april 2009 og senere oprykninger .....	10
§ 7. Resultatløn .....	11
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin .....	11
§ 9. Funktionærlov .....	12
§ 10. Pension .....	12
§ 11. ATP .....	14
§ 12. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. indenfor ældreområdet .....	14
§ 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv .....	15
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag .....	17
§ 14. Tjenestefrihed .....	18
§ 15. Opsigelse .....	18
§ 16. Rationaliseringer .....	19
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) .....	20
§ 17A. Supplerende ansættelsesvilkår .....	21
<b>Kapitel 3. Timelønnede</b> .....	<b>21</b>
§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling .....	21
§ 19. Mindstebetaling .....	22
§ 20. Pension .....	22
§ 21. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. indenfor ældreområdet .....	23
§ 21A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv .....	23
§ 22. Graviditet, barsel, adoption og sygdom .....	24
§ 23. Barns 1. og 2. sygedag .....	25
§ 24. Opsigelse .....	25
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede) .....	25
<b>Kapitel 4. Ungarbejdere</b> .....	<b>26</b>
§ 26. Personafgrænsning .....	26
§ 27. Løn/lønberegning .....	26
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår .....	26
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse</b> .....	<b>27</b>
§ 29. Ikrafttræden og opsigelse .....	27

<b>Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>	<b>29</b>
<b>Protokollat 2 - Særregler for ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune .....</b>	<b>30</b>
§ 1. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.....	30
§ 2. Særregler for skolerengøringsassistenter ansat i Københavns Kommune	30
<b>Protokollat 3 - Særregler for ansatte i kommuner i FKKA-området ...</b>	<b>32</b>
<b>Protokollat 4 - Arbejdstidsregler gældende fra 1. januar 2012 .....</b>	<b>33</b>
§ 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet.....	33
§ 13 Over- og merarbejde.....	35
§ 14 Arbejde i forskudt tid, holddrift mv. ....	36
<b>Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>38</b>
<b>Protokollat 6 - Vilkår for ansatte, som pr. 1. august 2009 overgik til ansættelse i en kommune i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem.....</b>	<b>40</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	40
§ 2. Pension .....	40
§ 3. Ikrafttræden og opsigelse .....	40
<b>Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn ...</b>	<b>42</b>
<b>Bilag 2 - Tøjregulativ for ansatte i kommuner i FKKA-området .....</b>	<b>44</b>

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter ikke-faglærte ansatte, der beskæftiges som rengøringsassistenter, husassistenter, husmedhjælpere eller personer med arbejdsopgaver, som naturligt kan sidestilles med ovennævnte grupper, ansat:

1. i kommuner i det tidligere FKKA-område, der hører til KL's forhandlingsområde, herunder København og Frederiksberg Kommuner,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.,
3. på selvejende daginstitutioner med hvilke Københavns Kommune og kommuner i det et tidligere FKKA-område har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune og kommuner i det tidligere FKKA-område med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.
4. på selvejende døgninstitutioner med hvilke Københavns og Frederiksberg Kommuner har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke kommunerne med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

#### **Bemærkning:**

Ansatte i Københavns og Frederiksberg Kommuner er omfattet af denne overenskomst og de særregler, der gælder for Københavns og Frederiksberg Kommuner, jf. protokollat 2.

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelsen af medarbejdere bør der sættes fokus på ensidigt gentaget arbejde. Der henvises til det fælles partssamarbejde i Branchearbejdsmiljørådet (BAR), hvor der arbejdes med handlingsplaner om ensidigt gentaget arbejde, der reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som fx jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mv.

Information og materiale kan findes på [www.barweb.dk](http://www.barweb.dk).

De lokale parter opfordres til at sætte fokus på seniorpolitiske tiltag, som kan modvirke nedslidning og sikre fastholdelse af ældre medarbejdere, fx ved at benytte mulighederne i rammeaftalen om seniorpolitik.

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

## § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

### Stk. 1

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
  2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

#### Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

Organisationerne har fremhævet, at det må anses for ønskeligt, at der gives ny-antagne ansatte en vejledende beskrivelse af det arbejde, hvormed den pågældende fortrinsvis agtes beskæftiget, og at den pågældende får lejlighed til at gøre sig bekendt med eventuelt foreliggende skriftlige arbejdsbeskrivelser.

Ved fremtidig varig ansættelse bør der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, tilbydes ansættelse med så mange timer som muligt.

Der bør så vidt muligt tages hensyn til den ansattes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved, at man, før man ansætter nye ansatte, tilbyder de deltidsansatte en øget beskæftigelse. Der henvises i øvrigt til § 17, nr. 14 og 15.

### Stk. 2

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
  2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

#### Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

### Stk. 3

Ungarbejdere er omfattet af bestemmelserne i kapitel 4.

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 3. Løn

#### Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. §§ 6, 6A og
4. Resultatløn, jf. § 7.

### Stk. 2

Ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området,
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse,
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

#### **Bemærkning:**

Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

**[O.11]** De centralt aftalte tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg i perioden 1. april 2010 - 31. marts 2011 videreføres frem til den 31. december 2011, hvorefter de bortfalder.

I perioden 1. april – 31. december 2012 gælder derfor følgende:

Til nyansatte ydes et årligt rekrutteringstillæg på 3.600 kr. (31/3 2000-niveau) frem til to års ansættelse ved kommunen.

Lønseddeltekst: Rekrutteringstillæg

Til ansatte med mindst to års ansættelse ved kommunen ydes et årligt tillæg for effektiv rengøring/service på 2.500 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Effektiv rengøring

Alle ovenstående tillæg bortfalder pr. 31. december 2011. **[O.11]**

For perioden fra 1. januar 2012, se kvalifikationslønsbestemmelsen.

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

Aftalen om lokal løndannelse for hus/ren-området findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.08.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

### Stk. 3

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

#### **Bemærkning:**

Det henstilles, at der udfærdiges nyt ansættelsesbrev – med angivelse af den fremtidige gennemsnitlige ugentlige arbejdstid – til månedslønnede deltidsansatte i tilfælde, hvor der har været pålagt den ansatte merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af den pågældendes hidtidige normale, gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid i en periode af 3 måneder, og hvor der også fremtidigt vil blive pålagt den pågældende sådant merarbejde. På tilsvarende vis henstilles udfærdiget nyt ansættelsesbrev til deltidsansatte i tilfælde, hvor der træffes beslutning om med fremtidig virkning varigt at pålægge den pågældende merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af den hidtidige normale gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid.

*Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

*Stk. 5*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

*Stk. 6*

Månedslønnen for skolerengøringsassistenter beregnes således:

$$\frac{\text{Arbejdstimer/dag} \times (\text{årlige arbejdsdage} + 25 \text{ feriedage} + 10 \text{ søgnehellidage}) \times 100}{1924}$$

= beskæftigelsesprocent.

Årslønnen (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) findes ved at x beskæftigelsesprocenten med årslønnen for en tilsvarende fuldtidsbeskæftiget. Månedslønnen udgør 1/12 heraf.

I beregningen af månedslønnen er indgået betaling for eventuel frihed på overenskomstsmæssige fridage. Skolerengøringsassistenter har derfor ikke krav på yderligere betaling for disse dage. Hvis de pågældende skal udføre effektiv tjeneste efter kl. 12.00 de pågældende dage betales overtidstillæg som hidtil.

**Bemærkning:**

Hovedrengøring fastlagt på forhånd med et bestemt timetal indgår ikke i beregningsmodellen for månedsløn. Hovedrengøring honoreres som merarbejde, jf. § 12A, stk. 3 og protokollat nr. 4, § 13, stk. 6.

Den 6. ferieuge, jf. § 17, nr. 20 (Ferieaftalen) indgår ikke i ovennævnte beregningsmodel, og er således forudsat afholdt på almindelige arbejdsdage. Afholdes dagene i lukkeperioden skal der ske udbetaling, jf. Ferieaftalen.

## § 4. Grundløn

*Stk. 1*

Grundlønnen dækker de funktioner, en ansat er i stand til at varetage, som nyan-sat/uerfaren.

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

[O.11] Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin 1. april 2011	Løntrin 1. januar 2012
Ansatte	13	14
Ansatte, der er på-lagt funktion som tilsynsassistent	15	16 [O.11]

Lønseddeltekst: Grundløn

## § 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012

[O.11] Grundlønshøjelsen pr. 1. januar 2012 sker for alle med fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn og nye kvalifikationstrin sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.11]

## § 5. Funktionsløn

### Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), 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 grundlønnen.

### Stk. 2

Ansatte, som er udpeget til at forestå ledelse af et køkken, herunder at varetage indkøb og regnskabsførelse, ydes et årligt tillæg på 11.200 kr. (31/3 2000-niveau).

For ansatte, der opfylder betingelserne for at være omfattet af en pensionsordning efter § 10 er tillægget pensionsgivende.

Lønseddeltekst: Køkkenledelse

For ansatte, der pålægges funktion som stedfortræder, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

### Stk. 3

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

### Bemærkning:

Midlertidig lønforbedring omfatter:

- a) Tidsbegrænsede aftaler
- b) Aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. § 17, nr. 18 (konvertering af ulempetillæg).

Funktionsløn, der er anvendt til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser mv. indgår ikke i kvalifikationslønstillægget, jf. § 6, stk. 3 og 4.

Vejledende kriterier for funktionsløn, se bilag 1.

## § 6. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2 Midlertidigt tillæg til lukket gruppe*

**[O.11]** Allerede ansatte pr. 31. december 2011, der har mellem 0 og 2 års ansættelse ved kommunen, ydes med virkning fra den 1. januar 2012 et midlertidigt årligt kvalifikationsstillæg på 1.000 kr. (31/3 2000-niveau) frem til det tidspunkt, hvor den ansatte opnår 2 års ansættelse ved kommunen. Herefter bortfalder tillægget.

Allerede ansatte pr. 31. december 2011 oppebærer tillægget, så længe de er i hidtidig stilling. Medarbejdere, der ansættes d. 1. januar 2012 eller senere, oppebærer ikke dette tillæg **[O.11]**

Lønseddeltekst: Midlertidigt tillæg

### *Stk. 3*

Efter 2 års ansættelse ved kommunen efter denne overenskomst ydes kvalifikationsløn med 3 trin oveni grundlønnen (løntrin 16) **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 løntrin 17). **[O.11]**

Efter 5 års ansættelse ved kommunen efter denne overenskomst ydes kvalifikationsløn med 6 løntrin oveni grundlønnen (løntrin 19) **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 løntrin 20). **[O.11]**

### *Stk. 4*

Efter 2 års ansættelse ved kommunen som ansat, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 4 løntrin oveni grundlønnen (løntrin 19) **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 løntrin 20). **[O.11]**

Efter 5 års ansættelse ved kommunen som ansat, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 7 løntrin oveni grundlønnen (løntrin 22) **[O.11]** (pr. 1. januar 2012 løntrin 23). **[O.11]**

### *Stk. 5*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales.

#### **Bemærkning:**

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se bilag 1.

## **§ 6A. Indplacering på § 6 pr. 1. april 2009 og senere oprykninger**

### *Stk. 1 Nyansatte pr. 1. april 2009*

Ansatte, og ansatte der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som ansættes den 1. april 2009 eller senere, indplaceres rent på overenskomstens bestemmelser.

#### **Bemærkning:**

Ansættelse ved kommunen medregnes i optjeningen til § 6 Kvalifikationsløn.

### *Stk. 2 Ansatte med 0-2 års ansættelse pr. 1. april 2009*

For ansatte, og ansatte der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som er ansat før den 1. april 2009 og som pr. 1. april 2009 har under 2 års ansættelse ved kommunen, forbliver på grundlønstrin. Lokale trin/tillæg bevares.

Når den ansatte opnår 2 års ansættelse ved kommunen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse), bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved kommunen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

### *Stk. 3 Ansatte med 2-5 års ansættelse pr. 1. april 2009*

Ansatte og ansatte der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som pr. 1. april 2009 har 2 års ansættelse ved kommunen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 2 års ansættelse) bevares.

Når den ansatte opnår 5 års ansættelse ved kommunen, omdefineres lokallønstrin/tillæg til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin (for 5 års ansættelse), bevares.

### *Stk. 4 Ansatte med mindst 5 års ansættelse pr. 1. april 2009*

Ansatte og ansatte der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som pr. 1. april 2009 har 5 års ansættelse ved kommunen, indplaceres således, at garantilønstrin, lokallønstrin/tillæg omdefineres til kvalifikationstrin, dog således, at lokalløn, der ligger ud over det hidtidige garantilønstrin, bevares.

### *Stk. 5 Lokalløn den 1. april 2009 og derefter*

Lokallønstrin/tillæg aftalt til ikrafttrædelse den 1. april 2009 og derefter, ydes ud over de løndele, der kan indgå i omdefineringen, jf. stk. 2 – 4.

### *Stk. 6 Forhåndsftaler*

Lokale aftaler/forhåndsftaler, aftalt på grundlag af garantilønsmodellen, jfr. § 6, bortfalder pr. 31. marts 2009. Eventuelle elementer i lokale aftaler/forhåndsftaler, der ikke kan indgå i garantilønnen, videreføres dog uændret, medmindre andet aftales lokalt.

#### **Bemærkning:**

Der henvises i øvrigt til den særlige lønpolitiske drøftelse i § 2 i Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området.

### *Stk. 7 Overgangstrin*

Overgangstrin, jf. § 8, stk. 2, kan ikke indgå i de løndele, der omdefineres, jf. princippet i § 8, stk. 3.

## § 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbetalt eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

### Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

## § 8. Personlig løngaranti og overgangstrin

### Stk. 1

Ansatte, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

### Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

### Stk. 2

Ansatte, som ved overgang til Ny Løn fik 1 overgangstrin, jf. 99-overenskomstens § 38, stk. 4 og 5 (Københavns og Frederiksberg kommuner § 35, stk. 4 og 5), bevarer dette overgangstrin under ansættelsen i kommunen.

### Stk. 3

Overgangstrinnet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinnet indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

### Stk. 4

For ansatte, som er ansat den 31. marts 2006 og som pr. 1. april 2006 overgår til at følge de nye arbejdstidsregler i § 12, gælder reglerne i stk. 5-8.

### Stk. 5

Ansatte, der pr. 31. marts 2006 havde en beskæftigelsesgrad med 34 timer i nævneren (hvor 37/3-opsparringen er indregnet i beskæftigelsesgraden), ydes et personligt årligt pensionsgivende funktionstillæg på 6.000 kr. (31/3 2000-niveau).

*Stk. 6*

Hvis en ansat, der er omfattet af stk. 4, går ned i løn som følge af ændringen af arbejdstidsreglerne, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen. Dette gælder også ansatte, der er omfattet af stk. 5, og hvor tillægget ikke er nok til at dække lønnedgangen.

**Bemærkning:**

Tillæggets størrelse er forskellen mellem den samlede løn incl. tillæg før overgangen til de nye arbejdstidsregler og den samlede løn incl. tillæg efter overgangen til de nye arbejdstidsregler. Parterne udarbejder i fællesskab eksempler på denne beregning.

*Stk. 7*

Hvis der lokalt opstår uenighed omkring beregning af tillæg efter stk. 6, behandles sagen efter tilsvarende principper som interesselister vedrørende lokal løndannelse.

*Stk. 8*

Tillæg efter stk. 5 og 6 er personlige ordninger, der gælder, så længe den ansatte er ansat i samme stilling.

## **§ 9. Funktionærlov**

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15 Opsigelse og § 17 Øvrige ansættelsesvilkår.

**Bemærkning:**

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tilagt 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.

## **§ 10. Pension**

*Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen for

Ansatte, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,55% **[O.11]**(pr. 1. januar 2012: 12,75%)**[O.11]** af de pensionsgivende lønde. 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.

Karensperioden bortfalder for ansatte, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale, amtsslige og regionale område.

**Bemærkning:**

For optjening af karenperioden se § 17, nr. 10 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

*Stk. 2*

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner, amter, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

*Stk. 3*

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, § 6, stk. 5.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

*Stk. 4*

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

*Stk. 5*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til: PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedsvi bagud samtidig med løn-udbetalingen.

*Stk. 6*

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karenbestemmelser.

*Stk. 7*

**[O.11]** Med virkning fra 1. januar 2012 gøres aften- og nattillæg pensionsgivende for ansatte på døgnregler, jf. § 12 med 2% for de pensionsberettigede ansatte.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen gælder kun månedslønnede pensionsberettigede ansatte, som er omfattet af Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

*Stk. 8*

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. **[O.11]**

#### *Stk. 9*

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling af løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

## **§ 11. ATP**

For ansatte gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

## **§ 12. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. indenfor ældreområdet**

For ansatte beskæftiget på døgnområdet gælder Arbejdstidsaftalen for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

### **Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

Der er aftalt en særlig løngaranti for ansatte, der er ansat pr. 31. marts 2006 og som overgår til at følge de nye arbejdstidsregler pr. 1. april 2006, se § 8, stk. 4 - 8.

## **§ 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.**

### *Stk. 1*

For ansatte beskæftiget på dagområdet gælder § 12A i perioden 1. april 2011 – 31. december 2011.

[O.11]1. januar 2012 erstattes § 12A af protokollat 4.[O.11]

Den normale ugentlige arbejdstid er ved dagarbejde gennemsnitlig 37 timer.

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede vil som hovedregel være at fordele på 5 arbejdsdage af ikke under 7 timer pr. dag mandag til torsdag og ikke under 6 timer fredag eller på 6 arbejdsdage, hvor den daglige arbejdstid skal være mindst 4 timer.

Der vil lokalt kunne træffes aftale om anden arbejdstid end den anførte.

### **Bemærkning:**

Jf. § 6, stk. 1, 2. pkt. i aftalen nævnt i § 17, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer incl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

Se protokollat 2, § 1, stk. 1 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

### *Stk. 2*

Der udarbejdes tjenestelister, som omfatter samtlige ansatte med skiftende arbejdstid. Tjenestelisterne, der omfatter en periode på mindst 4 uger, angiver for den enkelte ansatte tjenestens og fridagens placering.

Der kan om fornødent foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning til de berørte ansatte.

### **Bemærkning:**

Tjenestelisterne udarbejdes

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen for de førstkommande mindst 4 uger,
- eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.
- Forbundene har under forhandlingerne fremhævet, at hensynet til de ansatte taler for, at tjenestelisterne i det mulige omfang udarbejdes for perioder af mere end 4 ugers længde.

Det forudsættes, at det ved udarbejdelse af tjenestelister tilstræbes, at der sker en ligelig fordeling af fridagene – herunder af eventuelle sammenhængende lørdags-/søndagsfridage – blandt de ansatte, samt at arbejdet tilrettelægges således, at der ydes søn- og helligdagsfrihed i størst muligt omfang.

### *Stk. 3*

Merarbejde betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af de i §§ 4 – 6A nævnte lønde.

### *Stk. 4 Pauser*

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over 1/2 time den enkelte dag, betales et tillæg på 21,13 kr. (31/3 2000-niveau).

**Bemærkning:**

Jf. § 4 i aftalen nævnt i § 17, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

*Stk. 5*

For overarbejde, som ikke afspadseres betales timeløn beregnet som 1/1924 af de i §§ 4 – 6A nævnte løndele, samt et overarbejdstillæg efter følgende bestemmelser:

1. På ugens 5 første hverdage (mandag til fredag) efter normal arbejdstids ophør og inden normal arbejdstids begyndelse:

De første 3 timer 50% og derefter 100%.

2. På lørdage:

De første 2 timer, som præsteres før kl. 12.00: 50%, derefter 100%. For timer efter kl. 12.00: 100%.

3. På søn- og helligdage:

Samtlige timer 100%.

Overarbejde/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 vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

*Stk. 6*

Når en ansat tilsiges til at udføre overarbejde eller merarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde og merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg. Tillægget udgør 52,25 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

*Stk. 7*

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn gælder. For timer, for hvilke der ydes overarbejdstillæg, kan der ikke ydes tillæg efter aftalen.

**Bemærkning:**

Aftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.89 og afsnit 04.90.

Se protokollat 2, § 1, stk. 2 vedrørende Københavns og Frederiksberg Kommuner.

*Stk. 8*

Under forudsætning af,

- at tjenesten har været adskilt af en pause på mindst 2 timer,
- at det anviste arbejde udgør 6 timer eller derover og
- at tidsrummet mellem påbegyndelsen og afslutningen af dagens arbejde overstiger 8 timer

ydes der for delt tjeneste 33,61 kr.(31/3 2000-niveau) pr. dag

Tjenesten kan kun deles én gang pr. dag.

**Bemærkning:**

Se protokollat 2, § 1, stk. 3 vedrørende Københavns og Frederiksberg Kommuner.

*Stk. 9*

For ansatte sker der intet fradrag i lønnen for søgnehellidage, hvor der ikke arbejdes.

*Stk. 10*

Ansatte, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudttidsperioden (kl. 17.00-06.00), oppebærer på arbejdsfri søgnehellidage fuld løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. KL's cirkulæreskrivelse af juni 1977.

*Stk. 11*

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehellidag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, og der gives efter nærmere aftale en erstatningsfridag med løn.

På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag. Gives erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse beregnet efter satserne for overarbejde på søn- og helligdage.

*Stk. 12*

Ansatte, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudttidsperioden (kl. 17.00-06.00), oppebærer på erstatningsfridage for arbejde på søgnehellidage tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige.

*Stk. 13*

1. maj hele dagen (0-24), grundlovsdag fra kl. 12.00 (12-24) og juleaftensdag hele dagen (0-24) betragtes som søgnehellidage.

*Stk. 14*

Der ydes betaling for deltagelse i feriekoloniophold efter samme bestemmelser, som gælder for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21.

## **§ 13. Barns 1. og 2. sygedag**

*Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

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

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

*Stk. 3*

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## **§ 14. Tjenestefrihed**

*Stk. 1*

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

*Stk. 2*

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

## **§ 15. Opsigelse**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges 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 organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes til:

FOA - Fag og Arbejde  
Stauings Plads 1-3  
1790 København V  
Mail: [forha001@foa.dk](mailto:forha001@foa.dk)

Fagligt Fælles Forbund – 3F  
Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Mail: [den.offentlige.gruppe@3f.dk](mailto:den.offentlige.gruppe@3f.dk)

I de situationer, hvor det ikke er tilstrækkeligt klart for institutionen, hvilket af de to forbund meddelelsen skal stiles til, opfordres institutionerne til at underrette begge forbund.

*Stk. 4*

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

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

*Stk. 5*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde/Fagligt Fælles Forbund – 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

*Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 udpeges af FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

*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 kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, 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. Rationaliseringer**

Hvis en kommune ønsker at gennemføre rationaliseringsundersøgelser eller foranstaltninger inden for de af overenskomsten omfattede rengøringsområder, tilsiger organisationerne deres støtte hertil.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om at fremhæve muligheden for indførelse af forsøgsordninger med dagrengøring på skoler, hvor kommunalbestyrelsen finder det ønskeligt.

## § 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

### Stk. 1

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. Ansættelsesbreve (04.11) - se § 17A for supplerende bestemmelser
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**
9. Supplerende pension (04.72)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. Gruppeliv (04.74)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]** – se § 17A supplerende bestemmelser
21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]** barselsudligning (05.14)**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21)**[O.11]**
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]** - se § 17A for supplerende bestemmelser
27. Socialt kapitel (05.41) - se § 17A for supplerende bestemmelser
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstvistaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.11]**
32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86)**[O.11]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

34. [O.11] Aftale om trivsel og sundhed (05.35)[O.11]

35. [O.11] Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)[O.11]

**Bemærkning:**

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

*Stk. 2*

[O.11] Ansatte, der er omfattet af denne overenskomst, er omfattet af Rammeaftalen om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne.[O.11]

**Bemærkning:**

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 41.11.

## § 17A. Supplerende ansættelsesvilkår

1. Ansættelsesbreve (04.11)

**Bemærkning:**

I ansættelsesbrevet for skolerengøringsassistenter kan det anføres, at skolerengøringsassistentens ferie – medmindre andet fastsættes i det enkelte tilfælde – afholdes på dage, hvor skolen er lukket. Af skolerengøringsassistentens ferie anses 4 uger for afholdt i skolesommerferien og 1 uge i jule- og nytårsferien. Der udbetales ikke arbejdstidsbestemte ydelser under ferie, der afholdes i skoleferierne.

2. Ferie (05.12)

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,35%.

3. Kompetenceudvikling (05.31)

Tillidsrepræsentanten kan som led i arbejdet som tillidsrepræsentant drøfte spørgsmål om kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, kan den lokale afdeling anmode ledelsen om en sådan generel drøftelse.

**Bemærkning:**

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-, og efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

4. Socialt kapitel (05.41)

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat 1.

## Kapitel 3. Timelønnede

### § 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling

*Stk. 1*

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6A.

*Stk. 2*

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

**Bemærkning:**

Lønudbetalingen finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb. Efter institutionens afgørelse kan der ydes á conto udbetaling af lønnen.

Aftales der á conto udbetaling, skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

*Stk. 3*

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

## § 19. Mindstebetaling

Når en afløser efter § 2, stk. 2, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis en sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendegives over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed. Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:

Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)	Arbejdets faktiske varighed	Betaling for
a) 3 timer	3 timer	3 timer
b) 3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c) 3 timer	2½ time	3 timer
d) 5 timer	3 timer	5 timer
e) Ingen	3 timer	4 timer
f) Ingen	5 timer	5 timer

## § 20. Pension

*Stk. 1*

Kommunen opretter pensionsordning i PenSam Gruppen:

For ansatte, som

- er fyldt 21 år, og
- har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,55% **[O.11]** (pr. 1. januar 2012: 12,75%) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Karensperioden bortfalder for ansatte, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale, amtslige og regionale område.

**Bemærkning:**

For optjening af karensperioden, jf. § 17, nr. 10 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

*Stk. 2*

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal, amtslig og regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

*Stk. 3*

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 5, 6, 8 og 9.

**§ 21. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. indenfor ældreområdet.**

For ansatte beskæftiget på døgnområdet gælder Arbejdstidsaftalen for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

**§ 21A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.**

*Stk. 1*

De for månedslønnede gældende bestemmelser finder tilsvarende anvendelse med hensyn til

§ 12A, stk. 1	Arbejdstidsnorm
§ 12A, stk. 4	Spisepause
§ 12A, stk. 5	Overarbejde
§ 12A, stk. 6	Manglende varsel til overarbejde. Bestemmelsen om tilsigelse til merarbejde finder ikke anvendelse for timelønnede, der er berettiget til betaling efter § 19.
§ 12A, stk. 8	Delt tjeneste
§ 12A, stk. 7	Arbejde i forskudt tid og holddrift
§ 12A, stk. 14	Feriekoloni

**Bemærkning:**

Se protokollat 2, § 1 vedrørende Københavns og Frederiksberg Kommuner.

[O.11] Protokollat 4 om arbejdstid på dagområdet pr. 1. januar 2012:

§ 12A, stk. 2	Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid
§ 12A, stk. 3 og 4	Den daglige arbejdstid
§ 12A, stk. 6	Delt tjeneste
§ 12A, stk. 7	Pause
§ 12A, stk. 8 og 9	Lørdag/søndag
§ 13	Overarbejde. Manglende varsel til overarbejde. Bestemmelsen om tilsigelse til merarbejde finder ikke anvendelse for timelønnede, der er berettiget til betaling efter § 19
§ 14	Arbejde i forskudt tid og holddrift

**Bemærkning:**

Se protokollat 2, § 1 vedrørende Københavns og Frederiksberg Kommuner.

*Stk. 2*

Ansatte, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehellidag eller 6 dage forud for en institutionslukningsperiode op til søgnehellidagen har været beskæftiget til den pågældendes normale ugentlige arbejdstid, ydes løn svarende til en normal arbejdsdag.

Er bestemmelsen om forudgående beskæftigelse forud for en søgnehellidag eller en institutionslukningsperiode op til søgnehellidagen ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehellidag.

**Bemærkning:**

Ferie, sygdom, barns 1. og 2. sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom barselsorlovsperioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen.

*Stk. 3*

Uanset beskæftigelsens varighed efter stk. 2 gives betaling for 1. maj, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj. Denne dag betragtes som søgnehellidag hele dagen.

*Stk. 4*

Grundlovsdag fra kl. 12.00 betragtes som søgnehellidag.

Juleaftensdag betragtes som søgnehellidag.

*Stk. 5*

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehellidag, ydes for denne normal timeløn med tillæg efter § 12A, stk. 7 [O.11] Pr. 1. januar 2012: Protokollat nr. 4, § 14) [O.11], og der ydes efter nærmere aftale erstatningsfridag med løn som nævnt i stk. 2.

På tilsvarende vilkår ydes erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse beregnet efter satserne for overarbejde på søn- og helligdage.

## **§ 22. Graviditet, barsel, adoption og sygdom**

*Stk. 1*

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

*Stk. 2*

Under fravær, der skyldes tilskadekomst i tjenesten, yder kommunen fra 1. fraværdsdag og indtil i alt 26 uger fra tilskadekomstdagen forskellen mellem 9/10 af den sædvanlige løn og den dagpengeydelse, der tilkommer pågældende. Ved sædvanlig løn kommer tillægsbetalinger fra akkord, særlige hverv, overarbejde, arbejdstidens beliggenhed uden for de normale dagtimer og andet lignende ikke i betragtning.

## § 23. Barns 1. og 2. sygedag

### Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 13, stk. 1 og 3.

### Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

### Stk. 3

Hvis den ansatte ikke har ret til indtægt fra arbejdsgiveren under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

## § 24. Opsigelse

### Stk. 1

For ansatte, som er fyldt 18 år og som er timelønnede efter § 2, stk. 2, nr. 1 gælder efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse ved institutionen et opsigelsesvarsel fra arbejdsgiver-side på 7 dage og fra den ansattes side et varsel på 3 dage.

Uafbrudt beskæftigelse anses ikke for afbrudt ved forekommende søgnehellidage forudsat, at der arbejdes både før og efter søgnehellidagen og/eller en sygefraværperiode på max. 7 kalenderdage.

For ansatte, som har været uafbrudt beskæftiget i 1 år gælder følgende opsigelsesvarsler:

Efter	Uafbrudt beskæftigelse	Fra Kommunens side	Fra den ansattes side
1 år	Ved institutionen	21 dage	7 dage
3 år	Ved institutionen	49 dage	28 dage
6 år	Ved institutionen	70 dage	28 dage
9 år	Ved kommunen	90 dage *)	28 dage
12 år	Ved kommunen	120 dage *)	28 dage

\*)Tillige betinget af, at den ansatte på tidspunktet for opsigelsesvarslets afgivelse er fyldt 50 år.

### Stk. 2

Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage (kalenderdage), medens erstatning for manglende varsel kun beregnes af mistede arbejdsdage.

### Stk. 3

Hvis en ansat, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af den pågældende utilregnelig årsag uden det vedkommende tilkommende varsel, eller hvis en sådan medarbejder forlader institutionen uden at give mindst det varsel, den pågældende har pligt til, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb, svarende til vedkommende medarbejders timeløn for det antal arbejdstimer, overtrædelsen andrager.

### Stk. 4

For ansatte efter § 2, stk. 2, nr. 1 gælder endvidere:

§ 15, stk. 2-7 om skriftlig meddelelse, lokalforhandling og afskedigelsesnævn.

## § 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Ansatte er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 3 Løn
- § 7 Resultatløn
- § 11 ATP
- § 14 Tjenestefrihed
- § 16 Rationaliseringer
- § 17 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede: Stk. 1, nr. 1, 2, 4, 9, 10, 12, 13, 15, 18, 20, 25-30 og 34 [O.11] og stk. 2 [O.11]

## Kapitel 4. Ungarbejdere

### § 26. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som ikke er fyldt 18 år. Disse kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje.

### § 27. Løn/lønberegning

#### *Stk. 1*

Ansatte aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. afgrænsningen i § 2.

#### *Stk. 2*

Ansatte, der er fyldt 16 år aflønnes med 66,4% af løntrin 12 incl. eventuelt områdetilæg.

Ansatte, der er fyldt 17 år aflønnes med 74,0% af løntrin 12 incl. eventuelt områdetillæg.

#### **Bemærkning:**

Ved fastsættelsen af procentsatserne er indregnet lønfradrag efter § 5, stk. 1 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

#### *Stk. 3*

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen efter stk. 2.

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen efter stk. 2.

#### *Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

#### *Stk. 5*

Den ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

### § 28. Øvrige ansættelsesvilkår

#### *Stk. 1*

Månedslønnede ungarbejdere er endvidere omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 2:

- § 7 Resultatløn
- § 9 Funktionærlov
- § 11 ATP
- § 12 Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. inden for ældreområdet
- § 12A Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv. [O.11] Pr. 1. januar 2012: Hele protokollat

#### 4[O.11]

- § 13 Barns 1. og 2. sygedag
- § 14 Tjenestefrihed
- § 15 Opsigelse
- § 16 Rationaliseringer
- § 17 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): Stk. 1, nr. 1, 2, 4, 7, 12-16, 20-21 og 25-35

#### Stk. 2

Timelønnede ungarbejdere er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 3:

- § 7 Resultatløn
- § 17 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede): Stk. 1, nr. 2, 4, 12, 13, 15, 20, 30 og 34.
- § 19 Mindstebetaling
- § 21 Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. inden for ældreområdet
- § 21A Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.
- § 22 Graviditet, barsel, adoption og sygdom
- § 23 Barns 1. og 2. sygedag
- § 24 Opsigelse – uanset de pågældende er under 18 år
- § 25 Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede): §§ 11, 14 og 16

[O.11]Protokollat 4 om arbejdstid på dagområdet pr. 1. januar 2012:

- § 12A, stk. 2 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid
- § 12A, stk. 3 og 4 Den daglige arbejdstid
- § 12A, stk. 6 Delt tjeneste
- § 12A, stk. 7 Pause
- § 12A, stk. 8 og 9 Lørdag/søndag
- § 13 Overarbejde. Manglende varsel til overarbejde. Bestemmelsen om tilsigelse til merarbejde finder ikke anvendelse for timelønnede, der er berettiget til betaling efter § 19
- § 14 Arbejde i forskudt tid og holddrift
- § 15 Feriekoloni

#### Bemærkning:

Se protokollat 2, § 1 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

## Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

### § 29. Ikrafttræden og opsigelse

#### Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

#### Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

#### Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 12. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnstad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lone Hoffmann

## **Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

### *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 12. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnstad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lone Hoffmann

## **Protokollat 2 - Særregler for ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune**

Protokollatets bestemmelser enten supplerer eller erstatter overenskomstens regler, hvilket er præciseret under de enkelte emner.

### **§ 1. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.**

#### *Stk. 1*

Særregel, der supplerer overenskomstens § 12A og § 21A og protokollat 4, § 12A, stk. 1:

Bestemmelserne omfatter også døgn- og særforsorgsinstitutioner.

#### *Stk. 2*

Særregel, der erstatter overenskomstens § 12A, stk. 7 og protokollat 4, § 14:

Der henvises til de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

#### *Stk. 3*

Overenskomstens § 12A, stk. 8 og protokollat 4, § 12A, stk. 6:

Er ikke gældende for Københavns og Frederiksberg Kommuner.

#### *Stk. 4*

Særregel, der supplerer overenskomstens § 21A, stk. 1 og protokollat 4, § 12A, stk. 5:

§ 12A, stk. 2 og protokollat 4, § 12A, stk. 5 gælder for timelønnede.

### **§ 2. Særregler for skolerengøringsassistenter ansat i Københavns Kommune**

Parterne er enige om, at følgende er gældende for Københavns Kommune:

- Skolerengøringsassistenter, som måtte være interesseret, kan tilbydes anden beskæftigelse i skolernes ferieperioder, fx som ferieafløsere ved andre institutioner.
- Det er en forudsætning, at den enkelte medarbejder forpligter sig til en sådan alternativ beskæftigelse for et helt år ad gangen, lige som det forudsættes, at de pågældendes sommerferie fordeles jævnt over skolernes sommerferielukning.

København, den 12. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Gina Liisborg  
Lis Bjørnstad

For  
Fagligt Fælles Forbund – 3F  
Lone Hoffmann

### **Protokollat 3 - Særregler for ansatte i kommuner i FKKA-området**

Parterne er enige om, at følgende særbestemmelser opretholdes:

#### *Betaling for skæve helligdage*

De i de enkelte kommuner i overenskomstperioden 1963-65 gældende ordninger om nytårsaftensdag og påskelørdag fortsætter uændret.

#### *Beklædningsgenstande*

Arbejdstøj til ansatte i henhold til det udsendte tøjregulativ af 1. april 2008, der er optrykt som bilag til overenskomsten.

København, den 12. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnstad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lone Hoffmann

## Protokollat 4 - Arbejdstidsregler gældende fra 1. januar 2012

### § 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet

#### *Stk. 1*

For ansatte beskæftiget på dagområdet gælder §§ 12A-15, som anført i dette protokollat med virkning fra 1. januar 2012.

#### **Bemærkning:**

Ved dagområdet forstås institutioner og arbejdspladser, hvor der arbejdes i dagtimerne, fx. skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.

#### *Stk. 2*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

#### **Bemærkning:**

Jf. § 6, stk. 1, 2. pkt. i aftalen nævnt i § 17, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer incl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

Se protokollat 2, § 1, stk. 1 vedrørende Københavns og Frederiksberg kommuner.

#### *Stk. 3*

**[O.11]**Længden af den daglige arbejdstid kan planlægges op til 9 timer.**[O.11]**

#### *Stk. 4*

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede vil som hovedregel være at fordele på 5 arbejdsdage af ikke under 7 timer pr. dag mandag til torsdag og ikke under 6 timer fredag eller på 6 arbejdsdage, hvor den daglige arbejdstid skal være mindst 4 timer.

Der vil lokalt kunne træffes aftale om anden arbejdstid end den anførte.

#### *Stk. 5 Arbejdstidens placering*

##### *Ansatte med fast arbejdstid:*

Den ansatte med fast arbejdstid skal kende sine møde- og sluttidspunkter, tjenestens, fridagens samt feriedagens placering.

##### *Ansatte med skiftende arbejdstid:*

For ansatte med skiftende arbejdstid udarbejdes der tjenestelister, som omfatter samtlige ansatte med skiftende arbejdstid.

Tjenestelisterne omfatter en periode på mindst 4 uger, og angiver tjenestens og fridagens placering.

Der kan om fornødent foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning til de berørte ansatte.

#### **Bemærkning:**

Tjenestelisterne udarbejdes

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen for de førstkommande mindst 4 uger,

- eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.
- Forbundene har under forhandlingerne fremhævet, at hensynet til de ansatte taler for, at tjenestelisterne i det mulige omfang udarbejdes for perioder af mere end 4 ugers længde.

Det forudsættes, at det ved udarbejdelse af tjenestelister tilstræbes, at der sker en ligelig fordeling af fridagene – herunder af eventuelle sammenhængende lørdags-/søndagsfridage – blandt de ansatte, samt at arbejdet tilrettelægges således, at der ydes søn- og helligdagsfrihed i størst muligt omfang.

#### *Stk. 6 Delt tjeneste*

Under forudsætning af,

- at tjenesten har været adskilt af en pause på mindst 2 timer,
- at det anviste arbejde udgør 6 timer eller derover og
- at tidsrummet mellem påbegyndelsen og afslutningen af dagens arbejde overstiger 8 timer

ydes der for delt tjeneste 33,61 kr.(31/3 2000-niveau)pr. dag

Tjenesten kan kun deles én gang pr. dag.

#### **Bemærkning:**

Se protokollat 2, § 1, stk. 3 vedrørende Københavns og Frederiksberg Kommuner.

#### *Stk. 7 Pauser*

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede ansatte har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over ½ time den enkelte dag, betales et tillæg på 21,13 kr. (31/3 2000-niveau).

#### **Bemærkning:**

Jf. § 4 i aftalen nævnt i § 17, nr. 12 (tilrettælgelse af arbejdstid) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

#### *Stk. 8 Arbejde på lørdage*

Planlagt lørdagsarbejde honoreres med timeløn, 1:1. Der honoreres i øvrigt efter bestemmelserne i § 14, Arbejde i forskudt tid, holddrift mv.

Arbejde på lørdage, der er planlagte fridage, afspadsreses 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. § 4 - 6A + et tillæg på 50% heraf for de første 2 timer. For timer ud over 2 timer afspadsreses 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

For timer efter kl. 12.00 dog altid med 1:2 eller timeløn + et tillæg på 100% heraf.

#### **Bemærkning:**

Planlagt lørdagsarbejde kan finde sted uanset om arbejdstiden er planlagt som fast eller skiftende arbejdstid.

#### *Stk. 9 Arbejde på søn- og helligdage*

Planlagt arbejde på søn- og helligdage honoreres efter bestemmelserne i Aftale om holddrift.

Arbejde på søn- og helligdage, der er planlagte fridag, afspadsreses 1:2 eller honoreres med timeløn, jf. §§ 4 – 6A + et tillæg på 100% heraf.

**Bemærkning:**

Honoreringen finder anvendelse uanset om arbejdet er planlagt eller pålagt. Der ydes ikke yderligere betaling for arbejde på disse dage, ligesom der ikke ydes overtidbetaling på disse dage.

Planlagt søndagsarbejde kan finde sted uanset om arbejdstiden er planlagt som fast eller skiftende arbejdstid.

*Stk. 10 Særlige fridage og sønehelligdage*

1. maj hele dagen (0-24), grundlovsdag fra kl. 12.00 (12-24) og juleaftensdag hele dagen (0-24) betragtes som sønehelligdage.

For ansatte sker der intet fradrag i lønnen for sønehelligdage, hvor der ikke arbejdes.

Ansatte, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudtidsperioden (kl. 17.00-06.00), oppebærer på arbejdsfri sønehelligdage fuld løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. Kommunernes Landsforenings cirkulæreskrivelse af juni 1977.

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en sønehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, og der gives efter nærmere aftale en erstatningsfridag med løn.

På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en sønehelligdag. Gives erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse beregnet efter satserne for overarbejde på søn- og helligdage.

Ansatte, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudtidsperioden (kl. 17.00-06.00), oppebærer på erstatningsfridage for arbejde på sønehelligdage tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige.

## **§ 13 Over- og merarbejde**

*Stk. 1*

**[O.11]** Ved overarbejde for fuldtidsbeskæftigede forstås arbejde udover det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den ansatte.

*Stk. 2*

Ved overarbejde for deltidsbeskæftigede forstås arbejde ud over 8 timer pr. dag, eller arbejde ud over det planlagte daglige timetal, hvor dette er planlagt højere end 8 timer.

*Stk. 3*

Ved ansættelser med fast arbejdstid eller hvor skolerengøring indgår, er der tale om overarbejde, når der over en uge præsteres mere end 37 timers effektivt arbejde.

*Stk. 4*

Ved ansættelser med skiftende arbejdstid og hvor skolerengøring ikke indgår i ansættelsen, er der tale om overarbejde, når der over en 4 ugers periode, præsteres mere end 37 timer i gennemsnit over perioden.

Opgørelse af evt. overarbejde finder sted ved periodens afslutning.

#### **Bemærkning til stk. 4:**

For en fuldtidsansat skal der således præsteres flere end 148 timer (4x37 timer) over en periode på 4 uger, før der er tale om overarbejde. **[O.11]**

#### *Stk. 5*

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. § 4 – 6A + et tillæg på 50% heraf for de første 3 timer. For timer ud over 3 timer afspadseres 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

**[O.11]** Med mindre andet aftales lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales overarbejdet. **[O.11]**

#### *Stk. 6*

Merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Merarbejde afspadseres 1:1 eller honoreres med timeløn. Merarbejde betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af de i §§ 4 – 6A nævnte løndelev.

**[O.11]** Med mindre andet aftales lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori merarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales merarbejdet. **[O.11]**

#### *Stk. 7*

**[O.11]** Honorering af såvel over- som merarbejde kan være en kombination af honorering og afspadsering. **[O.11]**

#### *Stk. 8*

Når en ansat tilsiges til at udføre overarbejde eller merarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde og merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg. Tillægget udgør 52,25 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

### **§ 14 Arbejde i forskudt tid, holddrift mv.**

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn gælder. For timer, for hvilke der ydes overarbejdstillæg, kan der ikke ydes tillæg efter aftalen.

#### **Bemærkning:**

Aftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.89 og afsnit 04.90.

Se protokollat 2, § 1, stk. 2 vedrørende Københavns og Frederiksberg Kommuner.

### **§ 15 Deltagelse i feriekoloniophold**

Der ydes betaling for deltagelse i feriekoloniophold efter samme bestemmelser, som gælder for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

#### **Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 64.21.

København, den 12. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnstad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lone Hoffmann

## **Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) **Multimedier**

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) **Sundhedsordninger**

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 12. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnstad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lone Hoffmann

## **Protokollat 6 - Vilkår for ansatte, som pr. 1. august 2009 overgik til ansættelse i en kommune i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem**

### **§ 1. Hvem er omfattet**

*Stk. 1*

Protokollatet omfatter ansatte

1. som i forbindelse med etableringen af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. januar 2009 overgik fra ansættelse i staten til ansættelse i et kommunalt jobcenter i det tidligere FKKA område herunder Københavns og Frederiksberg kommuner, og
2. som før overgangstidspunktet var omfattet af Organisationsaftale for rengøringsassistenter og specialarbejdere m.fl. i staten af 27. juni 2006 med resultatpapir af 20. februar 2008, indgået mellem Finansministeriet og Fagligt Fælles Forbund - 3F.

### **§ 2. Pension**

*Stk. 1*

Indbetaling af pensionsbidrag sker fortsat til hidtidig pensionsordning hos SamPension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

*Stk. 2*

Pensionsbidraget udgør 15%.

*Stk. 3*

I øvrigt gælder § 10, stk. 2–4, stk. 6 og stk. 8–9.

### **§ 3. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Protokollatet gælder fra 1. april 2011.

*Stk. 2*

Protokollatet kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

København, den 12. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

FOA – Fag og Arbejde

Gina Liisborg  
Lis Bjørnstad

For  
Fagligt Fælles Forbund – 3F  
Lone Hoffmann

## **Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn**

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktions- og kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkrete aftaler hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver eller opnår kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftaler.

### *Funktionsløn*

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/tillæg kan nævnes:

- Særligt smudsigt arbejde
- Særligt genfyldt arbejde
- Særlige vilkår for arbejdets udførelse
- Oplæringsfunktion
- Administrative opgaver, herunder bl.a. budgetansvar, planlægning, varebestilling
- Specialistfunktion
- Tilsynsopgaver/gruppelederfunktion
- Særlige ansvarsområder/arbejdsopgaver
- Fast afløserkorps
- Arbejde i delvis selvstyrende grupper
- Deltagelse i feriekoloni
- Hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere
- Andre emner som findes relevante

### *Kvalifikationsløn*

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejde samt på grundlag af gennemførte relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.

Kvalifikationsløn kan således fx ydes på baggrund af uddannelse, erfaring eller specialviden inden for særlige områder erhvervet før og/eller under ansættelsen som fx:

- Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked
- Erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted
- Erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet
- Efteruddannelse/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter
- Specialviden
- Fleksibilitet
- Ansvarlighed
- Selvstændighed
- Samarbejdsevne og vilje

- Kreativitet
- Andre emner som findes relevante

## Bilag 2 - Tøjregulativ for ansatte i kommuner i FKKA-området

*Regler for udlevering af arbejdstøj til medarbejdere omfattet af overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde eller lignende, beskæftiget uden for hospitalsområdet.*

1. Der udleveres ved overgang til ”fast” arbejde – dog senest efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse – arbejdstøj efter nedenstående regler.
2. a) Til såvel heldagsbeskæftigede som ikke-heldagsbeskæftigede \*) udleveres arbejdsbeklædning. Arbejdsbeklædningen vil delvist blive udskiftet ved varighedsterminens udløb. Arbejdsbeklædning, der under udførelse af arbejdet ødelægges i en sådan grad, at reparation forekommer uhensigtsmæssig, erstattes med ny.  
b) Ved institutioner, hvor hensynet til klientellet taler for det, kan der efter kommunens/institutionens bestemmelse udleveres særligt arbejdstøj.  
c) Varighedsterminer:  
Heldagsbeskæftigede 12 mdr.  
Ikke-heldagsbeskæftigede \*) 15 mdr.  
\*) Som ikke heldagsbeskæftiget forstås i denne forbindelse personer, der har 5 timers daglig beskæftigelse (30 timer pr. uge) eller derunder.  
d) Der kan ved institutioner, hvor der forekommer udendørs arbejde og/eller arbejde i træk og på fx ”kolde” trapper udleveres kuldebeskyttende beklædning fx lange bukser, overtrækstøj eller lignende.
3. Vask og vedligeholdelse foretages af de ansatte. Institutionen er berettiget til at påtale eventuel mangelfuld renholdelse eller reparation.
4. Arbejdstøjet må kun anvendes ved arbejde i de kommunale institutioner.
5. a) Ved fratrædelse skal arbejdstøj, for hvilke varighedsterminen ikke er udløbet, afleveres til institutionen. Såfremt aflevering ikke finder sted, afkortes der i pågældendes løn et beløb svarende til arbejdstøjets værdi, dog mindst 30 kr. pr. beklædningsgenstand.  
b) Institutionen er berettiget til at udlevere tidligere anvendt arbejdstøj mod en tilsvarende nedsættelse af varighedsterminen, jf. pkt. 2c.
6. Gummihandsker inkl. indskudshandsker af bomuld udleveres efter behov. De ansatte opbevarer selv handskerne og kan kun få udleveret et nyt par mod aflevering af det gamle, når dette er kassabelt.
7. Der udleveres træsko til ansatte med arbejde i ”våde” områder.
8. Foranstående regler har virkning fra 1. april 2008.