

Overenskomst for specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

KL

Fagligt Fælles Forbund - 3F

FOA – Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn.....	6
§ 4A Indplacering pr. 1. januar 2012.....	6
§ 5. Funktionsløn.....	6
§ 6. Kvalifikationsløn	8
§ 7. Resultatløn.....	9
§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti.....	9
§ 9. Funktionærlov.....	10
§ 10. Pension	10
§ 11. ATP.....	13
§ 12. Arbejdstid mv.	13
§ 13. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	15
§ 14. Akkordarbejde	16
§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt.....	17
§ 16. Arbejdstøj mv.	17
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag.....	17
§ 18. Tjenestefrihed	17
§ 19. Cykel- og knallertgodtgørelse	18
§ 20. Opsigelse	18
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).....	20
Kapitel 3. Timelønnede	22
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	22
§ 23. Pension	22
§ 24. Opsigelse	23
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	23
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	24
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse	24
Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	25
§ 1. Formål.....	25
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	25
§ 3. Drøftelse.....	26
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	27
Protokollat 3 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	28
Bilag 1 - Hvem er omfattet	30
Bilag 2 - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn	31

**Bilag 3 - Særlige aftaler for specialarbejdere og belysningsarbejdere i
Frederiksberg Kommune33**

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter specialarbejdere over 18 år, der hovedsagelig er beskæftiget med en eller flere af de i bilag 1 nævnte opgaver,

som er ansat i

1. Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune,
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst mv. om løn- og ansættelsesforhold
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold

Bemærkning:

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 ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn herefter benævnt ansættelsesmyndigheden.

Budgetmæssigt ansatte følger overenskomstens bestemmelser, bortset fra følgende kapitler eller paragraffer: Kapitel 1. Personafgrænsning, § 9. Funktionærlov, § 10. Pension, § 20. Opsigelse og Kapitel 3. Timelønnede.

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

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

1. Specialarbejdere, der er lønnet i direkte tilslutning til det private erhvervs overenskomster og tariffer, eller som på anden måde er holdt uden for kommunens almindelige lønordninger.
2. Tjenestemænd.

§ 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 til og med 1.

december eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar.

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 til og med 30. november eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn. Fællesaftale om lokal løndannelse er i KL's Løn og Personale, afsnit 09.07.

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

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

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuld-tidsbeskæftigede.

Stk. 4

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

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

Ansatte i Københavns Kommune er berettiget til et lønforskud ved overgang til månedsløn, svarende til lønnen for indtil 74 normaltimer. Der træffes lokal aftale om forskuddets afvikling.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en ansat alene skal oppebære grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, jf. endvidere bilag 2, pkt. 3.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin
Specialarbejdere	21
Uddannede struktører	27
Forsyningsoperatører	27
Belysningsarbejdere på Frederiksberg	21

Stk. 3

Udover ovennævnte grundløn ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 850,00 kr. [O.11](pr. 1. januar 2012: 1.470,00 kr.)[O.11] (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

Stk. 4

Specialarbejdere og belysningsarbejdere på Frederiksberg samt specialarbejdere i Københavns Kommune, der efter 3 års ansættelse som specialarbejdere ved kommunen ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 23, aflønnes mindst på løntrin 23.

§ 4A Indplacering pr. 1. januar 2012

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. januar 2012 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.

§ 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 stil-

ling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

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

<i>Funktion</i>	<i>Lønseddeltekst</i>
Uddannede spildevandsoperatører	Udd.spildevandop
Autoriserede kloakmestre	Kloakmester
Uddannede asfaltører (eller den tilsvarende for Københavns og Frederiksberg Kommune tilpassede uddannelse)	Udd.asfaltør
Uddannede industrioperatører	Udd.industriop
Uddannede gas-, vand- og varmeoperatører (svejsning og lægning af plastrør)	Udd.gas, vand, varme

Endvidere *skal* der for specialarbejdere og belysningsarbejdere decentralt aftales funktionsløn for:

<i>Funktion</i>	<i>Lønseddeltekst</i>
Budgetansvar	Budgetansvar
Ansvar for indkøb	Indkøbsansvar
Gartner-, brolægger-, murer- og stuktørarbejde	Anden funktion
Pålagt ledelse af arbejds hold (sjakbajs)	Pålagt ledelse

Bemærkning:

Det forudsættes, at opgaverne vedrørende budgetansvar, ansvar for indkøb og ovennævnte arbejder er pålagte og af et ikke ubetydeligt omfang.

Stk. 3

Til specialarbejdere og belysningsarbejdere i Frederiksberg Kommune skal der decentralt aftales funktionsløn, som engangsbeløb, hvis følgende arbejder udføres:

<i>Funktion</i>	<i>Lønseddeltekst</i>
Maling af mastetoppe mellem spændingsførende ledninger	Maling af mastetoppe
Ophugning inkl. afbrænding af kabler	Ophugning
Arbejde i tunneler	Tunnelarbejde
Som leder af luftledningsholdet	Luftledningsleder

Bemærkning:

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

Stk. 4

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 også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer 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.

De sidste to sætninger i stk. 4 samt ovenstående bemærkning er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse.

Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 12 i Fællesaftalen er uændrede.

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.

I bilag 2, punkt 1, er peget på eksempler på elementer, der i øvrigt kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

For følgende kvalifikationer skal der aftales kvalifikationsløn:

- relevant specialviden, uddannelse og erfaring, som gør, at de pågældende medvirker til opnåelse af arbejdsstedets egne målsætninger.

Lønseddeltekst: Kvalifikationstillæg.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af ansattes kvalifikationer. 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 ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

De sidste to sætninger i stk. 3 er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse. Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 13 i Fællesaftalen er uændrede.

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.

I bilag 2, punkt 2, er peget på eksempler på elementer, der i øvrigt kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn.

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbetaling eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

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

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

- opfyldelse af områdets serviceniveau
- bedre ressourceudnyttelse.

§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti

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).

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

Ved overgang til nye lønformer ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokale aftaler, der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. 1. april 2000.

Såfremt der ikke ved overgangen til nye lønformer pr. 1. april 2000 er indgået lokal(e) aftale(r) til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger, indtil en ny aftale indgås.

Stk. 2

I forbindelse med overgang til nye lønformer foretages en vurdering af den enkelte pr. 31. marts 2000 ansattes funktioner og kvalifikationer med henblik på fastsættelse af vedkommende eventuelle funktionsløn og kvalifikationsløn.

Hvis lønfastsættelsen samlet medfører en højere aflønning end hidtil, jf. stk. 1 og stk. 4, sker aflønningen efter den højre aflønning. Hvis lønfastsættelsen samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

Parterne forudsætter, at der finder en drøftelse sted med de ansatte, således at sammenhængen mellem de funktioner, der hører til jobbet, og de ansattes kvalifikationer på den ene side og de ansattes løn på den anden side bliver synlige.

Stk. 3

Uanset lønindplaceringen efter stk. 1, gives der i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000 de pr. 31. marts ansatte et årligt, personligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 3.950 kr. (31/3 2000-niveau). Ved deltidsansættelse udbetales tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4

Til ansatte, som pr. 31. marts 2000 oppebærer månedstillæg på under 250 kr. pr. måned, ydes fra 1. april 2000 et supplerende personligt tillæg svarende til forskellen mellem det tidligere månedstillæg på 250 kr. (31/3 2000-niveau).

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20. Opsigelse og § 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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.

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PensionDanmark eller i Pen-Sam Gruppen (i Frederiksberg Kommune udelukkende i PensionDanmark) 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 12,50% **[O.11]**(pr. 1. januar 2012: 13,9%)**[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.

Bemærkning:

Indtil 1. juni 2002 medregnes timelønnet beskæftigelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp mv. ikke i karenperioden på 1 år.

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

Indtil 1. juni 2002 med indbetales der ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

Med virkning fra 1. juni 2002 indbetales der ikke pensionsbidrag for medarbejdere, der ansættes med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i til med 1 måned.

Timelønnede vikarer, der i en tidligere kommunal/amtskommunal ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.

Med virkning fra 1. april 2003 bortfalder karenperioden for at være omfattet af minipensionsordningen for ansatte, som forud for sin ansættelse ved ansættelsesmyndigheden har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/regionale område. Elevtiden regnes med i karenstiden ved fortsat ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Pension Danmark eller i Pen-Sam Gruppen (i Frederiksberg Kommune udelukkende i Pension Danmark) for ansatte, som:

- a) er fyldt 25 år
- b) har mindst 2 års beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge)

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,48% 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.

Bemærkning:

Indtil 1. juni 2002 med indbetales der ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

Med virkning fra 1. juni 2002 indbetales der ikke pensionsbidrag for medarbejdere, der ansættes med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i til med 1 måned.

Hvis den midlertidige beskæftigelse fortsætter ud over 6 måneder henholdsvis 1 måned indbetales pensionsbidrag med virkning fra den følgende 1.

Indtil den 1. juni 2002 kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karenperioden på 2 år ved optagelse i pensionsordningen.

Med virkning fra 1. juni 2002 kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i til og med 1 måned ikke medregnes i karenperioden på 2 år ved optagelse i pensionsordningen.

For optjening af karensperioden se § 21, pkt. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

Stk. 3

Ansatte, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1 følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 2.

Stk. 4

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til stk. 2 ved tidligere kommunal, regional eller amtslig beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 5

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende med mindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 4, § 6, stk. 3 og § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktionsløn, kvalifikationsløn eller resultatløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktionsløn, kvalifikationsløn eller resultatløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidrag af dette tillæg.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

[O.11] 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.

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 pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling som 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.

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer for dagarbejde.

Stk. 2

Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse. Deltidsansættelse sker efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentationen eller, hvis en sådan ikke er valgt, med den lokale afdeling af 3F eller FOA.

Bemærkning:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende kan efter forudgående drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

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

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

Stk. 3

Den almindelige daglige arbejdstid lægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af 3F henholdsvis FOA – under hensyntagen til de lokale forhold – på følgende måde:

- som hovedregel på 5 arbejdsdage fordelt 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:

Tilrettelæggelse af arbejde i forskudt tid og holddrift, herunder kontinuerlig drift, sker efter reglerne i § 15.

Der henvises endvidere til Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan lokalt indgås aftale om fravigelse af punkt B i § 3, stk. 2, i rammeaftalen.

Stk. 4

I *Frederiksberg Kommune* lægges arbejdstiden mellem kl. 6.00 og kl. 17.00.

Arbejdstiden for lednings- og byarbejdere:

Mandag – tirsdag kl. 07.00 – 15.30 med ½ times frokostpause

Onsdag – fredag kl. 07.00 – 14.30 med ½ times frokost

Lørdag fri.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at fastlæggelsen af arbejdstiden skal ske under hensyn til pågældende institutions krav og under hensynstagen til samarbejdet mellem andre institutioner. Parterne er desuden enige i, at arbejdstiden på alle måder skal udnyttes effektivt.

Stk. 5

Hvis en planlagt spisepause forskydes mere end ½ time den enkelte dag, betales en i kompensation på 20,78 kr. (31/3 2000-niveau). pr. gang.

Stk. 6

Såfremt den ugentlige arbejdstid af driftsmæssige grunde og i henhold til et forud fastlagt skema, efter at det forinden har været gjort til genstand for forhandling, overstiger den i stk. 1 og 2 anførte gennemsnitlige arbejdstid, fx. ved arbejde på skiftende hold eller i kontinuerlig drift, foretages opsparring af overskydende timer til fridage. For sådanne timer ydes ikke overarbejdsbetaling.

Der er i øvrigt almindelig adgang til at træffe sær aftaler under hensyn til specielle forhold, herunder arbejdstidens lægning.

Stk. 7

Der fastlægges et skema, hvoraf fremgår tidspunkterne for afvikling af opsparringsfrihed. Afvikles den opsparede frihed ikke rettidigt, betales overarbejdstillæg.

Stk. 8

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

Bemærkning:

Til timelønnede specialarbejdere, der ikke har opnået 37 timers uafbrudt beskæftigelse, ydes der betaling for 1. maj, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj.

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, jf. § 15, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag med løn. På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse lig en dagløn med løn samt overtidstillæg på 100%.

§ 13. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Overarbejde er arbejde udover det antal timer, der efter § 12 er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2

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

Merarbejde beregnes i halve timer.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling (betalt merarbejde er pensionsgivende for så vidt angår den pensionsgivende del af timelønnen) i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af 3F eller FOA, om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5

Ved overarbejde - og deltidsbeskæftigedes merarbejde - gives erstatningsfrihed svarende til det præsterede overarbejde/merarbejde og for overarbejde med udbetaling af de i stk. 10 nævnte overtidstillæg på 50% og 100%.

Stk. 6

Hvis tjenesten tillader det, kan der gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af erstatningsfrihed svarende til de i stk. 10 nævnte procentsatser.

Stk. 7

Afspadsering sker efter lokal aftale med tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af forbundet.

Stk. 8

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

Stk. 9

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-6.

Stk. 10

Overarbejdstillægget udgør

1. på hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage) de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør: 50%, øvrige timer 100%. For alt overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse betales dog et tillæg på 100%
2. på lørdage, hvor der normalt gøres tjeneste før kl. 12.00: 50% for de første 2 timer, øvrige: 100% og
3. på søn- og helligdage samt hverdagsfridage: 100%.

Stk. 11

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles den ansatte dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til mere end 1 times overarbejde betales et tillæg på 27,29 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Når rettidigt varslet overarbejde afvarsles samme dag, som overarbejdet skulle finde sted, ydes en godtgørelse med samme beløb som ovenfor anført.

Stk. 12

Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde efter en arbejdsdag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det timetal, som overarbejdet overstiger 8 timer,

Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde på en fridag afkortes eventuelt dagtjeneste den næste dag med det antal præsterede overarbejdstimer ud over 8 timer, der falder efter kl. 21.00.

Betaling for de timer, hvormed dagtjenesten er afkortet, ydes som ved frihed med løn.

Stk. 13

Såfremt en specialarbejder/belysningsarbejder i Frederiksberg Kommune møder til varslet overarbejde, men hjemsendes uden at have været i arbejde, betales 4 timer + overarbejdstillæg, dog således, at der ikke betales overarbejdstillæg for timer inden for normal arbejdstid.

For tilfældigt udkald til overarbejde efter normal arbejdstids ophør betales mindst 4 timer for hvert udkald, dog således, at den 4. time ikke betales, hvis den falder inden for normal arbejdstid.

Afspadsering af overarbejde skal finde sted efter lokale aftale. Det er muligt, at afspadserere både overarbejdstimer og -tillæg.

§ 14. Akkordarbejde

Stk. 1

Der kan lokalt træffes aftale om at lade arbejde udføre i akkord.

Stk. 2

I Københavns Kommunes akkordpriser indregnes de i overenskomst 1991 § 3 stk. 6, 1. og 2. afsnit anførte tillæg. Hertil ydes et ikke-pensionsgivende tillæg som udgør 1,26 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

I beregningsgrundlaget for de kommunale akkorder er indregnet en kompensationsfaktor, der sikrer, at den ændrede feriebetaling ved overgangen til månedsløn er neutral overfor akkordfortjenesten.

De kommunale akkordlønninger beregnet i henhold til ovenstående procentreguleres i overensstemmelse med de principper, der er aftalt med KTO.

§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn gælder.

Bemærkning:

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

I det omfang der måtte være fravigende vilkår i lokalaftaler i det hidtidige aftalegrundlag i Københavns og Frederiksberg kommuner skal ændringer heri aftales med de respektive kommuner. Det betyder, at de lokale aftaler videreføres indtil de fornyes lokalt.

§ 16. Arbejdstøj mv.

Specielt arbejdstøj stilles til rådighed efter de gældende love og bekendtgørelser. Herudover udleveres arbejdstøj efter de hidtil gældende aftaler, medmindre andet aftales.

§ 17. 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

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 18. 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.

§ 19. Cykel- og knallertgodtgørelse

Stk. 1

Ved brug af egen cykel eller knallert til tjenstlig kørsel i *Københavns Kommune* ydes godtgørelse med følgende beløb:

	Dagstakst	Månedstakst
Cykel	6,47 kr.	118,18 kr.
Knallert	15,05 kr.	277,78 kr.

Knallertgodtgørelse ydes i de tilfælde, hvor benyttelse af knallert er af tydelig interesse for ansættelsesmyndigheden.

Godtgørelse, der kan afregnes månedsvis, må afpasses efter forholdene i de enkelte tilfælde og ændres (evt. bortfalde), hvis der sker forandringer i kørselsmængden.

Under kortere sygefravær og ferie betales månedsgodtgørelse fuldt ud under forudsætning af, at der er gjort tjeneste i den pågældende måned. Ved sygefravær af længere varighed udbetales månedsgodtgørelse fuldt ud for den måned, i hvilken pågældende sygemeldes respektive raskmeldes, men intet for mellemliggende hele måneder.

Der kan stilles tjenstecykel (eller knallert) til rådighed for ansatte, der hidtil har benyttet egen cykel eller knallert til tjenstlig brug.

Ansatte, der ikke kan færdes på cykel, vil ved aflevering af rejsehjemmel kunne få udgiften refunderet efter gældende billigste takst, såfremt arbejdspladsen kræver offentligt transportmiddel anvendt.

Stk. 2

I *Frederiksberg Kommune* stilles tjenstecykel til rådighed for ansatte, der har behov herfor. Vedligeholdelse påhviler brugeren selv. Cyklen kan ved varighedsterminens udløb, erhverves for 25,00 kr.

Hvis der benyttes egen cykel, ydes der en godtgørelse på 1.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau), som anvises kvartalsvis bagud.

Ved kørsel med tungt værktøj, ydes der en godtgørelse på 1.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau), som anvises kvartalsvis bagud.

For så vidt angår vurderingen af ovennævnte forhold, sker det efter en drøftelse mellem afdelingsledelsen og den stedlige tillidsrepræsentant.

§ 20. 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

Som afbrydelse regnes ikke: Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialeangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt den ansatte genoptager arbejdet, når dette tilbydes. Ved en ledighedsperiode på over 14 dage grundet arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i opsigelsesancienniteten.

Stk. 3

Ansatte, som opsiges efter funktionslovens § 2 eller som afbrydes i arbejdet, jf. stk. 2, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere i den i driftsområdet opnået anciennitet. Såfremt den ansatte dokumenterer i fraværelsestiden ikke at have haft arbejde inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres ”1 år” til ”2 år”.

Stk. 4

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. 5

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 4, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Bemærkning:

Den nævnte underretning sendes til (i Frederiksberg Kommune udelukkende til 3F):

Fagligt Fælles Forbund - 3F
Kampmannsgade 4
Postboks 392
1790 København V

E-mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk

eller

FOA – Fag og Arbejde
Stauingsplads 1 – 3
1790 København V

E-mail: forha001@foa.dk

Stk. 6

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

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 5 nævnte meddelelse.

Stk. 7

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter

stk. 6. Et sådant krav skal fremsættes over for ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 8

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af 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 sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.

Stk. 9

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 ansættelsesmyndigheden forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 10

Bestemmelserne i stk. 1 gælder ikke

1. ved arbejdsledighed som følge af andre ansattes arbejdsstandsning, eller
2. ved indtræden af en ansættelsesmyndigheden utilregnelig maskinstandsning, materiemangel eller force majeure, som standser driften helt eller delvist.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn- og Personale):

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
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)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**

Bemærkning:

Særlig feriegodtgørelse udgør 2,45%

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]**

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen er i protokollat nr. 1.

27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)

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

Bemærkning:

Parterne henleder opmærksomheden på henholdsvis rammeaftalen om socialt kapitel og på muligheder for kompetenceudvikling og rotationsordninger for ansatte omfattet af denne overenskomst.**[O.11]**

28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (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 om generelle ansættelsesvilkår findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

36. [O.11] Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i regionerne, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service (05.55)[O.11]

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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”.

Stk. 4

Ansatte, er efter 1 uges beskæftigelse berettiget til et forskud svarende til lønnen for 37 normaltimer, hvis der hengår mere end 5 dage fra lønperiodens afslutning til lønudbetalingsdagen. Der træffes lokal aftale om forskuddets afvikling.

§ 23. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark eller PenSam Gruppen (i Frederiksberg Kommune udelukkende i PensionDanmark) for ansatte, som

1. Ansatte som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør: 12,50% [O.11] (pr. 1. januar 2012: 13,9%) [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..

Bemærkning:

Indtil 1. juni 2002 medregnes timelønnet beskæftigelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp mv. ikke i karenperioden på 1 år.

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

Indtil 1. juni 2002 med indbetales der ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

Med virkning fra 1. juni 2002 indbetales der ikke pensionsbidrag for medarbejdere, der ansættes med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i til med 1 måned.

Timelønnede vikarer, der i en tidligere kommunal/amtskommunal ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.

For optjening af karenperioden se § 21, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

2. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark eller PenSam Gruppen samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 5 og 7-9.

§ 24. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 1 Hvem er omfattet
- §§ 4-7 Løn
- § 11 ATP
- § 12 Arbejdstid mv.
- § 13 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 14 Akkordarbejde
- § 15 Arbejde i forskudt tid mv.
- § 17 Barns 1. og 2. sygedag
- § 19 Cykel og knallertgodtgørelse
- § 21 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1-2, 4, 10-15, 18-20, 23, 25-35

Stk. 2

Timelønnede har ikke løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved barsel og Lov om sygedagpenge.

Bemærkning:

Ved tilskadekomst i tjenesten ydes dog et beløb, der andrager forskellen mellem den til enhver tid gældende timeløn og den dagpengeydelse, som den pågældende er berettiget til. Beløbet kan højst ydes i 26 uger for 12 på hinanden følgende måneder og kan for samme tilskadekomsthilfælde ikke ydes i mere end 26 uger regnet fra tilskadekomsttidspunktet.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de Aftaler om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder på den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den

For

KL

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

For

FOA – Fag og Arbejde

Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL gælder for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

Endvidere henvises til www.kompetenceweb.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 personalepolitik.

Bemærkning:

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

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

[O.11] Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. §4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.[O.11]

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

For

KL

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

For

FOA – Fag og Arbejde

Protokollat 2 - 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 forhåndsaftaler, 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

For

KL

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

For

FOA – Fag og Arbejde

Protokollat 3 – 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 løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

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 skattebegunstigede 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 tilsvarende.

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

For

KL

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

For

FOA – Fag og Arbejde

Bilag 1 - Hvem er omfattet

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

1. arbejde med vand, gas, el og fjernvarme,
2. jord- og betonarbejde,
3. værksteds- og pladsarbejde,
4. klokarbejde,
5. vejarbejde,
6. gartneriarbejde,
7. struktørarbejde,
8. vaskeriarbejde,
9. chauffør,

Bemærkning:

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

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

1. autoriseret kloakmester
2. asfaltør,
3. spildevandsoperatør,
4. gas-, vand- og varmeoperatør

og som den pågældende udnytter i det daglige arbejde.

Herudover omfatter overenskomsten medarbejdere med en af følgende erhvervsfaglige grunduddannelser:

1. brolægger,
2. struktør,
3. kranfører,
4. ejendomsservice tekniker (ved kommunale udlejningsejendomme),
5. chauffør,
6. lager- og transportarbejder,
7. industrioperatør,
8. forsyningsoperatør
9. eller medarbejder, som er anerkendt svarende hertil ved det relevante faglige udvalg.

Bilag 2 - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn

Punkt 1

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

- særlig gene fyldt arbejde, fx nødvendig brug af maske,
- arbejde med afløbsinstallationer, kloak og slamsuger
- opgravning af ikke formuldede lig
- arbejde ved kraft/varmeværker og elforsyninger
- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- fleksibilitet i opgavevaretagelsen
- bredde i opgavevaretagelsen
- forskellige arbejdssteder
- føring af særlige køretøjer

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

Punkt 2

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

- certifikat for betjening af kran og maskiner
- lokalkendskab
- samarbejdsevne og -vilje
- kreativitet
- fleksibilitet

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

Punkt 3

Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn:

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktionsløn og kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver, der er omfattet af forhåndsftalen.

Det forudsættes, at der ved ansættelsesmyndigheden arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn samt udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

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

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

Parterne peger på, at der med fordel kan iværksættes jobrotation/uddannelser som led i udviklingen af kvalifikation og fleksibilitet, således at medarbejderne selvstændigt vil kunne varetage opgaver inden for virksomhedsområderne fx mellem områder med vedligeholdelses- eller anlægsopgaver eller områder med produktion eller servicefunktioner.

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

Bilag 3 - Særlige aftaler for specialarbejdere og belysningsarbejdere i Frederiksberg Kommune

1. Tillæg for arbejde med asbest

- a) Parterne er enige om, at der til specialarbejdere ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på tillæg på 10,14 kr. pr. time i 1/4 2002-niveau for tidslønsarbejde i asbestområder, hvor der skal anvendes særligt tætsluttende og støvafvisende arbejdstøj og hovedbeklædning tillige med luftforsynet åndedrætsværn eller filtrerende åndedrætsværn (6572).

Tillægget ydes også til den tid, der medgår til at iføre sig og aftage det særlige arbejdstøj samt for de pauser, der i henhold til Bekendtgørelse om asbest nr. 1502 af 21. december 2004, jf. 20, stk. 3, skal holdes i forbindelse med asbestarbejde.

- b) I tilfælde, hvor der anvendes filtrerende åndedrætsværn, kan tillægget højst ydes for 3 timer pr. dag.
- c) Protokollatet omfatter kommunale institutioner samt institutioner, hvormed kommunen har indgået driftsoverenskomst.

2. Afspadsering af overarbejde

- a) Overarbejde skal principielt afspadseres.
- b) Overarbejdstimer afregnes fuldt ud i den lønperiode, hvori de er præsteret, men i samme lønperiode tilbageholdes et beløb pr. time, der hensættes til betaling, når afspadsering finder sted. Størrelsen af det timebeløb, der tilbageholdes, kan eksempelvis udgøre den til enhver tid gældende normaltimesteløn (tidløn) for faggruppen. I forbindelse med hver lønudbetaling opgives de tilgodehavende afspadseringstimer.
- c) I lønperioder, i hvilke der er afviklet afspadseringstimer, udbetales som supplement til den indtjente løn et beløb svarende til antallet af manglende timer multipliceret med den aktuelle sats, jf. pkt. 2.
- d) Afspadsering skal normalt finde sted snarest muligt og inden 4 uger, og det må tilstræbes, at den enkeltes tilgodehavende normalt ikke overstiger 40 timer. En fravigelse herfra kan dog være nødvendig af driftsmæssige årsager, eventuelt sæsonbetingede. Der kan træffes lokal aftale – og dennes tilrettelæggelse, herunder om afspadsering kan finde sted i hele dage og/eller enkelte timer samt om muligheden for afspadsering i ferieperioden.
- e) Afspadsering sker efter vedkommende direktorats tilrettelæggelse og i øvrigt efter foranstående pkt. 4. I tilfælde af uoverensstemmelse skal afgørelsen drøftes mellem arbejdslederen og tillidsmanden.
- f) Arbejdstimer på sønehelligdage og weekendtimer (overskydende normaltimer, der senere afvikles med frihed) kan behandles tilsvarende.
- g) Der er mulighed for at afspadsere såvel overarbejdstimer som overarbejdstillæg.