

**Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår  
for ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæf-  
tiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.  
lign.**

Kommunernes Landsforening

Forbundet af Offentligt Ansatte

Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

**(Ændringerne i forhold til 1997-overenskomsten med tillæg er så  
omfattende, at der ikke er anført [O.99] ved ændringerne).**

<b>Kapitel 1. Overenskomstens område.....</b>	<b>4</b>
§ 1. Område.....	4
<b>Kapitel 2. Månedslønnede .....</b>	<b>4</b>
§ 2. Personafgrænsning .....	4
§ 3. Ansættelsesbrev.....	5
§ 4. Ny løndannelse.....	5
§ 5. Grundløn .....	6
§ 6. Funktionsløn.....	7
§ 7. Kvalifikationsløn.....	7
§ 8. Resultatløn.....	8
§ 9. Forhandlingsystem, konfliktløsning m.v. ....	8
§ 10. Pension .....	9
§ 11. Lønudbetaling. ....	11
§ 12. Funktion .....	11
§ 13. Deltagelse i feriekoloniophold.....	11
§ 14A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v. ....	11
§ 14B. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet.....	15
§ 15. Konvertering af ulempetillæg m.v. ....	15
§ 16. Tjenestefrihed.....	16
§ 17. Ferie.....	16
§ 18. Feriefri dagstimer .....	16
§ 19. Fravær som følge af sygdom og tilskadekomst .....	16
§ 20. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager. .....	16
§ 21. Barns 1. sygedag .....	16
§ 22. Efterløn.....	17
§ 23. Opsigelse .....	17
<b>Kapitel 3. Timelønnede.....</b>	<b>19</b>
§ 24. Personafgrænsning .....	19
§ 25. Overgang til månedsløn .....	19
§ 26. Løn, lønberegning og lønudbetaling .....	19
§ 27. Mindstebetaling.....	20
§ 28A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v. ....	21
§ 28B. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet.....	22
§ 29. Graviditet, barsel, adoption og sygdom .....	22
§ 30. Barns 1. sygedag .....	22
§ 31. Opsigelse .....	22
§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår .....	23
<b>Kapitel 4. Fælles bestemmelser .....</b>	<b>24</b>
§ 33. Decentrale løninstrumenter m.v. ....	24

§ 34. Rationaliseringer .....	24
§ 35. Medlemskab af arbejdsløshedskasse.....	24
§ 36. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler.....	24
§ 37. Efteruddannelse og kompetenceudvikling .....	25
§ 38. Indplacering og overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af Ny LØN .....	25
§ 39. Ikrafttræden og opsigelse .....	26
<b>Protokollat .....</b>	<b>27</b>
<b>Bilag til overenskomsten for ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde.....</b>	<b>28</b>
Idekatalog.....	28
<b>Bilag – Tøjregulativ.....</b>	<b>29</b>

## **Kapitel 1. Overenskomstens område**

### **§ 1. Område**

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som ikke-faglærte lønarbejdere, der beskæftiges som rengøringsassistenter, husassistenter, husmedhjælpere eller med arbejdsopgaver, som naturligt kan sidestilles med de forannævnte grupper.

#### *Stk. 2*

Overenskomsten gælder for ansatte i kommuner i det tidligere FKKA-område, der hører til Kommunernes Landsforening's forhandlingsområde. Endvidere gælder overenskomsten for ansatte ved selvejende daginstitutioner, med hvilke kommuner i det tidligere FKKA-område har indgået driftsoverenskomst efter lov om social service.

## **Kapitel 2. Månedslønnede**

### **§ 2. Personafgrænsning**

#### *Stk. 1*

Kapitlet omfatter medarbejdere, som

- 1) ansættes i varige stillinger og har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 15 timer (fra 1. januar 2001: 10 timer) om ugen eller
- 2) ansættes i vikariatet af mere end 6 måneders sammenhængende varighed med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 15 timer (fra 1. januar 2001: 10 timer) om ugen.

#### **Bemærkning:**

Ved fremtidig varig ansættelse af medarbejdere bør der, hvor ikke ganske særlige forhold gør sig gældende, tilbydes ansættelse med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 15 timer (pr. 1. januar 2001: 10 timer). Parterne har herved forudsat, at der ikke generelt på den enkelte arbejdsplads, hvor der er ansat flere medarbejdere kan ske en generel nedsættelse af den gennemsnitlige ugentlige beskæftigelsesgrad til 10 timer pr. uge for alle medarbejdere.

Der bør så vidt muligt tages hensyn til medarbejdernes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved, at man, før man ansætter nye medarbejdere, tilbyder de deltidsansatte en øget beskæftigelse.

#### *Stk. 2*

Rammeaftalen om deltidsarbejde gælder. Rammeaftalen har virkning fra 1. januar 2001.

#### **Bemærkning:**

Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 15.15.

*Stk. 3*

Ved ansættelse efter stk. 1, nr. 1, kan kommunalbestyrelsen bestemme, at de første 3 måneder af ansættelsen sker på prøve svarende til funktionærlovens bestemmelser.

### **§ 3. Ansættelsesbrev**

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.01.

Forbundene har under overenskomstforhandlingerne fremhævet, at det må anses for ønskeligt, at der gives nyantagne medarbejdere 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.

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.

### **§ 4. Ny løndannelse**

*Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7 og resultatløn, jf. § 8.

*Stk. 2*

Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 03.01.

*Stk. 3*

- a. Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen, jf. dog pkt. c.
- b. For deltidsbeskæftigede beregnes månedslønnen som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.
- c. Lønnen til skolerengøringsassistenter beregnes ud fra en beskæftigelsesgrad (B), der beregnes som følger:

$$B = \frac{\text{Det aftalte årlige antal arbejdstimer}}{1676}$$

Månedslønnen beregnes herefter som  $1/12 \times B \times$  årslønnen efter pkt. a.

**Bemærkning:**

Den særlige lønberegningsmetode for skolerengøringsassistenter skal ses på baggrund af, at disse har et mindre antal årlige arbejdsdage end andre under overenskomstens område. Den angivne beregningsmetode sikrer, at de pågældende får udbetalt en årlig løn fordelt på 12 måneder – der svarer til den faktiske arbejdstid i den del af året, hvor skolerne har åbent.

”Det aftalte årlige antal arbejdstimer” findes ved at gange det *daglige timetal* med det antal dage, hvor der arbejdes. Hvis *hovedrengøringen eller lignende* er fastlagt på forhånd med et bestemt timetal til den enkelte rengøringsassistent, indgår dette timetal i ”det aftalte årlige antal arbejdstimer”; i modsat fald honoreres sådant arbejde særskilt.

En rengøringsassistents merarbejde, f.eks. på grund af andres sygdom, må ikke indgå i beregningen af beskæftigelsesgraden, men honoreres særskilt.

Bestemmelsen kan illustreres ved følgende eksempel:

A er ansat til i skoleåret at arbejde 40 uger à 20 timer = 800 timer.

Det er endvidere aftalt, at A herudover skal deltage i hovedrengøring med 37 timer pr. år. Det aftalte årlige antal arbejdstimer for A er således 837 timer, og A's beskæftigelsesgrad

$$(B) = \frac{837}{1676}$$

*Stk. 4*

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.21. Det bemærkes, at årsnormen for skolerengøringsassistenter i disse tilfælde er 1924.

## § 5. Grundløn

*Stk. 1*

Grundløn dækker de funktioner, en medarbejder er i stand til at varetage, når denne er nyansat/u erfaren.

**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.

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.

*Stk. 2*

Grundlønnen for medarbejdere er fastsat til løntrin 9.

Grundlønnen for medarbejdere, der af kommunalbestyrelsen er pålagt funktion som tilsynsassistent ved rengøring er fastsat til løntrin 12.

## § 6. Funktionsløn

### *Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

### *Stk. 2*

For medarbejdere, der pålægges funktion som stedfortræder, skal der aftales decentralt funktionsløn herfor.

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

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

Køkkenledertillægget procentreguleres efter § 3 i aftale af 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte.

### *Stk. 3*

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

#### **Bemærkning:**

#### *Vejledende kriterier for funktionsløn:*

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i vedlagte bilag.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.l., jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

## § 7. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer erhvervet før og/eller under ansættelsen.

### *Stk. 2*

Medarbejdere, som efter 2 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 12 ydes et garanti-lønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 12.

Medarbejdere, som efter yderligere 3 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 15 ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 15.

*Stk. 3*

Tilsynsassistenten, som efter 2 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 15 ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 15.

Tilsynsassistenten som efter yderligere 3 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 18 ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 18.

*Stk. 4*

Hvis den ansatte efterfølgende opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, reduceres garantilønstillægget efter stk. 2 og 3 med et tilsvarende beløb. Garantilønstillægget bortfalder helt, hvis den ansatte opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, der overstiger det lønniveau, der er anført i stk. 2 og 3.

*Stk. 5*

Ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 10, sikres en samlet pensionsindbetaling (såvel egetbidrag som arbejdsgiverbidrag), der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i henholdsvis stk. 2 og 3.

*Stk. 6*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg – medmindre andet aftales – eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

**Bemærkning:**

*Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:*

Fastsættelsen af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i de eksempler, der er anført i vedlagte bilag.

## **§ 8. Resultatløn**

Aftale om resultatløn gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.51.

## **§ 9. Forhandlingssystem, konfliktløsning m.v.**

Aftale om ny løndannelse gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.21.

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, erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftaler.

Aftale om decentral anvendelse af ny løn indgås mellem kommunen og lokale repræsentanter for Forbundet af Offentligt Ansatte/Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark.

## § 10. Pension

*A: Ny arbejdsmarkedspension*

### *Stk. 1*

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv for medarbejdere, som

- 1) er fyldt 21 år,
- 2) har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge (pr. 1. januar 2001 gennemsnitlig mindst 10 timer pr. uge.)

### *Stk. 2*

Ved indtræden i den nyetablerede pensionsordning kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karensperioden på 1 år. Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte. Der indbetales ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

### *Stk. 3*

Medarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter litra B.

### *Stk. 4*

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

### *Stk. 5*

De ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 0,8% af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.

Arbejdsgiverbidraget beregnes som 1,6% af de samme pensionsgivende løndelev.

*B: Nuværende pensionsordning*

### *Stk. 6*

Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv for medarbejdere, som

- 1) er fyldt 25 år,
- 2) har mindst 4 års (amts)kommunal beskæftigelse, og

3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer (pr. 1. januar 2001: 10 timer) pr. uge

*Stk. 7*

Timelønnet ansættelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp m.v. medregnes ikke i karensperioden på 4 år.

*Stk. 8*

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 6, nr. 2, indgår ved beregning af karensperioden på 4 år.

*Stk. 9*

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 6 er opfyldt i hele måneden.

*Stk. 10*

Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende lønde.

*C: Fællesbestemmelser*

*Stk. 11*

Grundløn er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

For den i stk. 1 nævnte pensionsordning udgør de pensionsgivende lønde 100/99,2 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

For den i stk. 6 nævnte pensionsordning udgør de pensionsgivende lønde 100/96 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

**Bemærkning:**

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 pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget til 100/99,2 for den i stk. 1 nævnte pensionsordning og 100/96 for den i stk. 6 nævnte pensionsordning.

*Stk. 12*

Betalt merarbejde til medarbejdere på deltid, der er omfattet af en pensionsordning efter stk. 1 eller stk. 6, er pensionsgivende. Timelønnen forhøjes til 100/99,2 for den i stk. 1 nævnte pensionsordning og til 100/96 for den i stk. 6 nævnte pensionsordning og for begge ordningers vedkommende beregnet af den pensionsgivende løn af timelønnen.

*Stk. 13*

Kommunen indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningerne månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Bemærkning:  
Pen-Sam Liv, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum  
Postgiro: 3434508  
Telefon: 4499 2244  
Telefax: 4499 2220

*Stk. 14*

Den ansattes rettigheder er fastsat i de regulativer, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningerne.

**§ 11. Lønudbetaling.**

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:  
Eventuelle arbejdsbestemte tillæg opgøres særskilt med henblik på udbetaling sammen med en månedsløn.

**§ 12. Funktion**

Aftale om betaling m.v. til tjenestemænd under midlertidig tjeneste i højere stilling gælder.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 21.51.

**§ 13. 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 de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 64.21

**§ 14A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v.**

*Stk. 1*

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gælder.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 15.11

*Stk. 2*

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:**

Ifølge § 6, stk. 2 i Aftalen nævnt i stk. 1 må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer incl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

*Stk. 3*

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

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

**Bemærkning:**

Tjenestelisterne udarbejdes

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen for de førstkommende 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 lørdag-/søndagsfridage – blandt de ansatte, samt at arbejdet tilrettelægges således, at der ydes søn- og helligdagsfrihed i størst muligt omfang.

*Stk. 4*

Når en medarbejder tilsiges til at udføre merarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfri dage skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg, der udgør 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

**Bemærkning:**

Det henstilles, at der udfærdiges nyt ansættelsesbrev – med angivelse af den fremtidige gennemsnitlige ugentlige arbejdstid – til månedslønnede deltidsansatte medarbejdere i tilfælde, hvor der har været pålagt medarbejderen 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 medarbejdere 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. 5*

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede medarbejdere 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 20,22 kr. (31/3 2000-niveau).

**Bemærkning:**

Ifølge § 4 i aftalen nævnt i stk. 1 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. 6*

For overarbejde, som ikke afspadseres, ydes den gældende timeløn, jf. § 26, stk. 1.

Til timelønnen ydes følgende tillæg, der beregnes af timelønnen:

- 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%.
- På lørdage:  
De første 2 timer, som præsteres før kl. 12.00: 50%, derefter 100%. For timer efter kl. 12.00: 100%
- På søn- og helligdage:  
Samtlige timer 100%

**Bemærkning:**

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. 7*

Når en medarbejder tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg. Tillægget udgør 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

*Stk. 8*

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 samlemappen under afsnit 15.12 og afsnit 15.17.

For tjeneste på 1. maj (0-24) samt grundlovsdag kl. 12-24, der er fastlagt efter tjenesteliste, ydes der forskudtids- og weekendtillæg.

*Stk. 9*

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 32,16 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag

Tjenesten kan kun deles én gang pr. dag.

*Stk. 10*

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

*Stk. 11*

Rengøringsassistenter, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudtidsperioden (kl. 17.00-06,00), oppebærer på arbejdsfri søgnehelligdage fuld løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. Kommunernes Landsforening's cirkulæreskrivelse af juni 1977.

**Bemærkning:**

Cirkulæreskrivelsen af juni 1977 findes i samlemappen under afsnit 16.32.

*Stk. 12*

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, 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 beregnet efter satserne for overarbejde på søn- og helligdage.

*Stk. 13*

Rengøringsassistenter, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudtidsperioden (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.

**§ 14B. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet.**

*Stk. 1*

Arbejdstidsaftalen mellem Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune samt Forbundet af Offentligt Ansatte gælder med de i stk. 2-3 anførte undtagelser og tilføjelser.

**Bemærkning:**

Arbejdstidsaftalen er optaget som bilag til overenskomsten.

*Stk. 2*

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede medarbejdere 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 mere end ½ time den enkelte dag, ydes der medarbejderen et kompensationsbeløb på 20,22 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang

**Bemærkning:**

Ifølge § 4 i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden 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. 3*

Tjenesten bør tilrettelægges således, at delt tjeneste – hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere – undgås. Hvor dette ikke er muligt, f.eks. på grund af andet personales sygdom, personalemangel, særlige arbejdsopgavers udførelse o.l., betales der for delt tjeneste 32,16 kr. (31/3 2000-niveau) pr. dag.

**§ 15. Konvertering af ulempetillæg m.v.**

Aftalen om konvertering af ulempetillæg gælder.

**Bemærkning:**

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 17.61.

## **§ 16. Tjenestefrihed**

Der kan gives medarbejdere adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

## **§ 17. Ferie**

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.41.

## **§ 18. Feriefri dagstimer**

Aftalen om feriefri dagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.42.

Det bemærkes, at årsnormen for skolerengøringsassistenter i disse tilfælde er 1924.

Undtaget fra aftalen er timelønnede, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.

## **§ 19. Fravær som følge af sygdom og tilskadekomst**

Ansatte oppebærer fuld løn under sygdom og arbejdsudygtighed som følge af ulykkestilfælde i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Kommunernes Landsforenings cirkulæreskrivelse af juni 1977.

Bemærkning:

Cirkulæreskrivelse af juni 1977 findes i samlemappen underafsnit 16.32.

## **§ 20. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager.**

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder.

Bemærkning:

Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.21.

## **§ 21. Barns 1. sygedag**

*Stk. 1*

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

1) barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte

- 2) fravær er nødvendig af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

**Bemærkning:**

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

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

**§ 22. Efterløn**

Funktionærlovens bestemmelser om efterløn (§ 8) er gældende.

**§ 23. Opsigelse**

*Stk. 1*

For medarbejdere gælder de i funktionærlovens

- a) § 2 anførte opsigelsesvarsler,
- b) § 2a anførte regler om fratrædelsesgodtgørelse,
- c) § 3 anførte regler om erstatning for manglende opsigelsesvarsel, og
- d) § 4 anførte regler om erstatning ved grov misligholdelse og udebliven.

*Stk. 2*

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

*Stk. 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 dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres 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 Forbundet af Offentligt Ansatte/Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark.

**Bemærkning:**

I de situationer, hvor det ikke er tilstrækkeligt klart for institutionen, hvilket af de to forbund meddelelsen skal stiles til, skal man herfra opfordre institutionerne til at foretage en underretning af begge forbund.

Forbundenes adresser:

Forbundet af Offentligt Ansatte  
Stauings Plads 1-3  
1790 København V.

Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark  
Applebys Plads 5  
1411 København K

*Stk. 4*

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav kræver 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 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Forbundet af Offentligt Ansatte/Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark 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 Kommunernes Landsforening.

*Stk. 6*

Et afskedigelsesnævn består af to repræsentanter valgt af hver af overenskomstens parter samt en af præsidenten for vedkommende landsret blandt rettens dommere udpeget formand.

*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.

## Kapitel 3. Timelønnede

### § 24. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere, der

- 1) ansættes i varige stillinger med en arbejdstid på under 15 timer (pr. 1/1 2001: 10 timer) om ugen
- 2) ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder,
- 3) ansættes som afløsere i vikariater i indtil 3 måneders varighed, hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitlig mindst 15 timer (fra 1/1 2001: 10 timer). Såfremt pågældende i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder, overgår pågældende til månedsløn.
- 4) ansættes efter lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik. Ansatte efter lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvor ansættelsesperioden på forhånd er fastsat til 6 måneder eller derover, ansættes dog på månedsløn fra ansættelsesdagen,
- 5) ikke er fyldt 18 år. Disse ansatte betragtes som ungarbejdere og kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje.

Bemærkning:

Ad 2)

Ved fuld kalendermåned forstås en periode omfattende den første og sidste dag i en måned begge dage inklusive.

Ad 3)

Hvis et vikariat på forhånd vurderes til at have en varighed ud over 3 måneder i sammenhæng, f.eks. et barselsvikariat, skal afløseren ansættes på månedsløn eventuelt med en tidsbegrænset ansættelse.

Se tillige § 25.

### § 25. Overgang til månedsløn

Overgang til månedsløn for de i § 24, nr. 3 nævnte afløsere sker med virkning fra den 1. i den måned, der følger efter den måned, hvor medarbejderen har været sammenhængende beskæftiget i 6 måneder. Hvis dette opnås på en måneds første dag, sker overgang til månedsløn dog med virkning fra denne dag.

### § 26. Løn, lønberegning og lønudbetaling

*Stk. 1*

Timelønnen beregnes som 1/1924 af den samlede faste årsløn (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn herunder garantiløn) eksklusiv pensionsbidrag.

Indtil udgangen af september måned 2001 udgør timelønnen i aften- og nattjeneste for medarbejdere ansat ved plejehjem, plejecentre m.v. inden for ældreområdet 1/1820 af den samlede faste årsløn, jf. foranstående.

*Stk. 2*

Timelønnen til ungarbejdere, jf. § 24, nr. 5, udgør 1/1924 af følgende årslønninger:

16-årige: 66,4% af løntrin 9 inklusiv eventuelt områdetillæg  
17-årige: 74,0% af løntrin 9 inklusiv eventuelt områdetillæg

**Bemærkning:**

Der er ved fastsættelsen af procentsatser for ungarbejderlønninger indregnet lønfradrag efter § 5, stk. 1 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

*Stk. 3*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

**Bemærkning:**

Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

Lønudbetaling finder sted senest 17 dage efter lønperiodens udløb.

Efter institutionens afgørelse kan der ydes a conto udbetaling af lønnen. Hvis der med den ansatte aftales a conto udbetaling, skal der samtidig træffes aftale om afvikling af beløbet.

## § 27. Mindstebetaling

Når en afløser efter § 24, nr. 2 og 3, 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

## **§ 28A. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger m.v.**

### *Stk. 1*

De for månedslønnede gældende bestemmelser finder tilsvarende anvendelse med hensyn til

§ 14 A, stk. 1	Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
§ 14 A, stk. 2	Arbejdstidsnorm
§ 14 A, stk. 5	Spisepause
§ 14 A, stk. 6	Overarbejde
§ 14 A, stk. 7	Manglende varsel af overarbejde
§ 14 A, stk. 8	Arbejde i forskudt tid og holddrift
§ 14 A, stk. 9	Delt tjeneste

### *Stk. 2*

For medarbejdere ansat efter § 24, nr. 3, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre medarbejders sygefravær m.v., skal tjenestelisterne alene angive fridagens placering.

### *Stk. 3*

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

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

#### **Bemærkning:**

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

### *Stk. 4*

Uanset beskæftigelsens varighed efter stk. 3 ydes betaling for 1. maj, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj. Denne dag betragtes som søgnehelligdag hele dagen.

### *Stk. 5*

Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

### *Stk. 6*

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehelligdag, betales for denne normal timeløn med tillæg efter § 14 A, stk. 8, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag (med løn som nævnt i stk. 3).

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

## **§ 28B. Arbejdstid m.v. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre m.v. indenfor ældreområdet.**

Arbejdstidsaftalen mellem Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte gælder.

Endvidere gælder de i overenskomstens § 14 B, stk. 2 og 3 anførte bestemmelser.

### **Bemærkning:**

Arbejdstidsaftalen er optaget som bilag til overenskomsten.

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

### *Stk. 1*

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

### *Stk. 2*

Under fravær, der skyldes tilskadekomst i tjenesten, yder kommunen fra 1. fraværsdag 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 for akkord, særlige hverv, overarbejde, arbejdstidens beliggenhed uden for de normale dagtimer og andet lignende ikke i betragtning.

## **§ 30. Barns 1. sygedag**

### *Stk. 1*

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 21, 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.

## **§ 31. Opsigelse**

### *Stk. 1*

For medarbejdere, som er fyldt 18 år og som er timelønnede efter § 24, nr. 1, 3 og 4 gælder efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse ved institutionen et opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverside 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 medarbejdere ansat efter § 24, nr. 1, som er fyldt 18 år og som har været uafbrudt beskæftiget i 1 år gælder følgende opsigelsesvarsler:

Efter uafbrudt beskæftigelse i	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 rengøringsassistenten 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 medarbejder, 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 medarbejdere ansat efter § 24, nr. 1 gælder endvidere følgende:

- 1) § 23, stk. 2-3 om skriftlig meddelelse m.v. og
- 2) § 23, stk. 4-7 om lokalforhandling og afskedigelsesnævn.

### **§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår**

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

- § 3: Ansættelsesbrev
- § 4, stk. 1 og 2 Ny løndannelse
- § 5: Grundløn
- § 6: Funktionsløn
- § 7: Kvalifikationsløn
- § 8: Resultatløn
- § 9: Forhandlingsystem, konfliktløsning m.v.
- § 12: Funktion
- § 13: Deltagelse i feriekoloniophold
- § 15: Konvertering af ulempetillæg m.v. for så vidt angår ansatte efter § 24, nr. 1
- § 16: Tjenestefrihed

- § 17: Ferie
- § 20: Kun for så vidt angår forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.

## **Kapitel 4. Fælles bestemmelser**

### **§ 33. Decentrale løninstrumenter m.v.**

Protokollat om decentrale løninstrumenter m.v. gælder.

Bemærkning:

Protokollatet findes i samlemappen under afsnit 17.01

Opmærksomheden henledes på, at rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler er optaget i protokollatet om decentrale løninstrumenter m.v.

### **§ 34. Rationaliseringer**

Hvis en kommune ønsker at gennemføre rationaliseringsundersøgelser eller – foranstaltninger inden for de af overenskomsten omfattede rengøringsområder, tilsi-ger forbundene deres støtte hertil.

Bemærkning:

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

### **§ 35. Medlemskab af arbejdsløshedskasse**

Der antages fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

### **§ 36. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og samar-bejdsudvalgsregler**

*Stk. 1*

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 16.21.

*Stk. 2*

Hvis der ikke er indgået lokal aftale efter Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelser gælder aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samar-bejdsudvalg i (amts)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen i Danmark og Kom-munernes Landsforening.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 16.01.

### **§ 37. Efteruddannelse og kompetenceudvikling**

Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 19.31.

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.

### **§ 38. Indplacering og overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af Ny LØN**

#### *Stk. 1*

Medarbejdere bevarer ved overgang til nye lønformer den 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, bortset fra tillæg for hovedrengøring, men f.eks. tillæg af decentral løn.

Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v.

Bemærkning:  
Aftaler om lønforbedringer af decentral løn opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

#### *Stk. 2*

Lønnen pr. 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne 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.

#### *Stk. 3*

Indplacering for de pr. 31. marts 2000 ansatte, som overgår til Ny LØN pr. 1. april 2000 sker således, at erhvervet lønanciennitet indtil 31. marts 2000 betragtes som beskæftigelse ved kommunen.

Fra 1. april 2000 indgår den erhvervede lønanciennitet før 1. april 2000 som beskæftigelse ved opgørelse af antal års beskæftigelse ved kommunen i forhold til de i § 7, stk. 2 og 3 anførte garantibestemmelser.

*Stk. 4*

Med virkning fra 1. april 2000 ydes der som en personlig overgangsordning til allerede ansatte medarbejdere, der pr. 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 15 og 16, et overgangsløntrin.

*Stk. 5*

Med virkning fra 1. april 2000 ydes der som en personlig overgangsordning til allerede ansatte tilsynsassistenten, som pr. 31. marts 2000 er indplaceret på løntrin 18 og 19, et overgangsløntrin.

### **§ 39. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten har virkning – hvor intet andet er nævnt – fra den 1. april 2000.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002. Opsigelse skal ske skriftligt.

*Stk. 3*

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 31. august 1999

For

Kommunernes Landsforening

Ole Andersen

Kjeld Lindhard Jensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler

Anne Marie Liepke

For

Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Karin Stausgård

## **Protokollat**

Parterne er enige om, at følgende særbestemmelser opretholdes:

### *Betaling for skæve helligdage*

De i de enkelte kommuner i overenskomstperioden 1963-65 gældende ordninger om frihed på enkelte andre dage (fx påskelørdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag) fortsætter uændret.

### *Beklædningsgenstande*

Kitler og lignende udleveres til ansatte i henhold til det udsendte tøjregulativ af 26. januar 1990, der er optrykt som bilag til overenskomsten.

### *Opsigelse*

Bestående særaftaler opretholdes ved siden af de anførte opsigelsesregler.

### *Manglende arbejdskraft*

I tilfælde af, at en kommune på grund af manglende arbejdskraft ikke kan få udført det i nærværende overenskomst omhandlede arbejde, er forbundene indforståede med at deltage i forhandling til løsning af det opståede problem, fx ved arbejdets udførelse i entreprise af et rengøringsselskab.

### *Løn*

Der tilstræbes månedlig lønafregning til alle. Lønperiode og -udbetalingsdag aftales lokalt.

København, den 31. august 1999

For

Kommunernes Landsforening

Ole Andersen

Kjeld Lindhard Jensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler

Anne Marie Liepke

For

Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Karin Stausgård

## **Bilag til overenskomsten for ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde.**

### **Idekatalog**

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

- Særligt smudsigt arbejde
- Særligt genefyldt 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

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn , peges på:

- 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
- Flexibilitet
- Ansvarlighed
- Selvstændighed
- Samarbejdsevne og vilje
- Kreativitet
- andre emner som findes relevante

## Bilag – Tøjregulativ

*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 første gang 2 kitler. Kun den ene af disse 2 kitler vil blive udskiftet ved varighedsterminens udløb, idet den anden blot er tænkt som en igangsætningsforanstaltning, for at der kan blive bedre mulighed for vask og reparation. De ansatte må derfor sørge for, at den ene kittel skånes så meget, at den også kan anvendes til afløsning i den følgende tid. Kitler, der under udførelse af arbejdet ødelægges i en sådan grad, at reparation forekommer uhenigtsmæssig, erstattes med en anden.
- b. Ved institutioner, hvor hensynet til klientellet taler for det, kan der efter kommunens/institutionens bestemmelse udleveres andet arbejdstøj end kittel.
- 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, behandles spørgsmål om eventuelt udlån af 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. kittel.
- 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. december 1989.

***København, den 26. januar 1990***