

Københavns Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte samt Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark har aftalt fornyelse pr. 1.4.1999 af overenskomsten for ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde eller lign.

Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft 1.4.2000.

Københavns Kommunes bemærkninger til overenskomstbestemmelserne er anført i tilslutning til de enkelte bestemmelser.

Realitetsændringer i forhold til 1997-overenskomsten er markeret med kursiv.

Opmærksomheden henledes på, at overenskomster og aftaler m.m. kan findes på Løndirbasen.

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningen, 7. kontor, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 16.

**Med venlig hilsen**

**ØKONOMIFORVALTNINGEN**

## Indholdsfortegnelse

---

Kapitel 1. Indledning .....	6
§ 1. Overenskomstens område .....	6
Kapitel 2. Månedslønnede .....	6
§ 2. Personafgrænsning .....	6
§ 3. Ansættelsesbrev .....	7
§ 4. Ny løndannelse .....	7
§ 5. Grundløn .....	10
§ 6. Funktionsløn .....	10
§ 7. Kvalifikationsløn .....	11
§ 8. Resultatløn .....	12
§ 9. Forhandlingssystem, konfliktløsning mv. ....	13
§ 10. Pension .....	13
§ 11. Lønudbetaling .....	15
§ 12. Funktion .....	16
§ 13. Deltagelse i feriekoloniophold .....	16
§ 14. Konvertering af ulempetillæg .....	16
§ 15. Ekstraordinær tjenestefrihed .....	16
§ 16. Ferie .....	17
§ 17. Feriefri dagstimer .....	17
§ 18. Sygdom .....	17
§ 19. Barns 1. sygedag .....	17
§ 20. Fravær ved graviditet og barsel og af andre familie- mæssige årsager .....	18 §
21. Efterløn .....	18
§ 22. Opsigelse .....	18
Kapitel 3. Timelønnede .....	21
§ 23. Personafgrænsning .....	21
§ 24. Overgang til månedsløn .....	22
§ 25. Løn, lønberegning, lønudbetaling .....	22
§ 26. Graviditet, barsel, adoption og sygdom .....	23
§ 27. Barns 1. sygedag .....	23
§ 28. Opsigelse .....	24
§ 29. Øvrige ansættelsesvilkår .....	25

Kapitel 4. Fælles bestemmelser. ....	25
§ 30. Decentrale løninstrumenter. ....	25
§ 31. Produktivitetsfremmende foranstaltninger. ....	26
§ 32. Arbejdsløshedskasse. ....	26
§ 33. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og sam- arbejdsudvalgsregler. ....	26
§34. Efteruddannelse og kompetenceudvikling. ....	26
§35. Indplacering og overgangsbestemmelser i forbindelse med ikraft- træden af Ny Løn. ....	27
§36. Ikrafttræden og opsigelse. ....	28
 Bilag til overenskomsten for ikke -faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings-og køkkenarbejde. ....	29
 Protokollat I vedrørende arbejdstidsregler for ansatte beskæftiget ved plejehjem. ....	30
§ 1. Månedslønnede ansatte. ....	30
§ 2. Timelønnede ansatte. ....	31
 Protokollat II vedrørende arbejdstidsregler for ansatte beskæftiget ved skoler, administrationsbygninger, dag- og døgninstitutioner, særforsorgs- institutioner o.l. ....	33
§ 1. Månedslønnede ansatte. ....	33
§ 2. Timelønnede ansatte. ....	38
 Protokollat III vedrørende skolerengøringsassistenter. ....	41
 Tillæg vedrørende Arbejdstidsaftalen. ....	42
 Tillæg til overenskomst af 2. juni 1998 for ikke-faglærte lønarbejdere beskæf- tigt ved rengørings- og køkkenarbejde ell. lignende. ....	44

## Kapitel 1. Indledning.

### § 1. Overenskomstens område.

Stk. 1. Overenskomsten omfatter ikke-faglærte lønarbejdere, der er ansat til beskæftigelse som rengøringsassistenter, hospitalsmedhjælpere, husassistenter, husmedhjælper eller med arbejdsopgaver, som naturligt kan sidestilles med de forannævnte grupper, i Københavns og Frederiksberg Kommune, samt ved selvejende dag- og døgninstitutioner, med hvilke kommunen har indgået drifts-overenskomst i henhold til lov om social bistand.

Stk. 2. Rammeaftale om decentrale arbejdstidaftaler gælder.

## Kapitel 2. Månedslønnede

### § 2. Personafgrænsning.

Stk. 1. Kapitlet omfatter medarbejdere, som

- 1) ansættes i varige stillinger, hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitligt mindst 15 timer (*fra 1. januar 2001: 10 timer*),
- 2) er ansat i vikariater af mere end 6 måneders sammenhængende varighed med en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 15 timer (*fra 1. januar 2001: 10 timer*) om ugen.

#### **Bemærkning til § 2:**

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 beskæftigelsesgrad.

Stk. 2. *Rammeaftale om deltidsarbejde gælder. Rammeaftalen har virkning fra 1. januar 2001.*

#### **Bemærkning til § 2 stk. 2:**

*Rammeaftalen om deltidsarbejde udsendes særskilt.*

Stk. 3. Ved ansættelse efter stk. 1, nr. 1 kan institutionen bestemme, at de 3 første 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 (Aftalen er udsendt med cirk. nr. 20 af 1.7.1993),

#### **Bemærkning til § 3:**

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. 1.4.1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder, jf. dog § 36, stk. 3.

Stk. 3.

- 1) Månedslønnen til fuldtidsbeskæftigede beregnes som 1/12 af årslønnen, jfr. stk. 1 og 2.
- 2) Månedslønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.
- 3) Lønnen til skolerengøringsassistenter beregnes ud fra en beskæftigelse grad (B), der beregnes som følger:

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

Månedslønnen beregnes herefter som 1/12 x B x årslønnen på det aktuelle løntrin, jf. stk. 1 og 2.

#### **Bemærkning til § 4, stk. 3:**

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 multiplicere det daglige timetal med det antal dage, hvor der arbejdes. Hvis hovedrengøring eller lignende er fastlagt på forhånd med et bestemt timetal til den enkelte medarbejder, kan dette timetal evt. indgå i beregningen. En medarbejders merarbejde, f.eks. på grund af andres sygdom, kan ikke indgå

i beregningen af beskæftigelsesgraden, men skal honoreres særskilt.

Bestemmelsen kan illustreres ved følgende eksempel:

A er ansat til i skoleåret at arbejde 3 timer daglig 200 dage om året. A deltager derudover i hovedrengøring og har merarbejde i et vist omfang.

A's beskæftigelsesgrad udgør:

$$B = \frac{600}{1676}$$

Merarbejde afregnes særskilt.

Det samme gælder hovedrengøring, for så vidt at det ikke er fastlagt på forhånd til et bestemt timetal.

Efter henstilling fra forbundene skal opmærksomheden i øvrigt henledes på, at lønnen for udførelse af hovedrengøring ved skoler skal følge samme lønudbetalingstermin, som gælder ved udbetaling af sædvanlig løn.

Stk. 5. I alle tilfælde, hvor den ansatte er fraværende fra tjenesten enkelte dage under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag, foretages sådant i henhold til reglerne i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Stk. 6. For medarbejdere, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 10, udgør de pensionsgivende løndelev 100/96 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på vedkommende løntrin.

Stk. 7. Med virkning fra 1.4.1994 udbetales ikke-afviklet afspadsring til ansatte ved hospitaler og plejehjem, jf. Protokollat I, § 1, stk. 15, på følgende måde:

- 1) Normaltjeneste i aften- og natperioden og overarbejde afregnes i hele og halve timer med et beløb svarende til 1/(1924:1,5) af den for fuldtidsbeskæftigede fastsatte nettoårsløn.

- 2) Deltidsbeskæftigedes merarbejde afregnes med et beløb svarende til 1/1924 af den for fuldtidsansatte fastsatte nettoårsløn.
- 3) Søndags-/søgnehelligdagstjeneste afregnes med et beløb svarende til 1/3848 af den for fuldtidsansatte fastsatte nettoårsløn.

## § 5. Grundløn.

Stk. 1. Grundløn dækker de funktioner, en medarbejder er i stand til at varetage, når denne er nyansat/uerfaren.

### **Bemærkning til § 5:**

*Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse 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 institutionen 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*

arbejdstilrettelæggelse. 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, aftales der decentralt funktionsløn herfor.

Til medarbejdere, som er udpeget til at forestå ledelse af et køkken, herunder at varetage indkøb og regnskabsførelse, 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 til § 6:**

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 garantilønstillæg, 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. Tilsynsassister, 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.

Tilsynsassister 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 til § 7:**

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 om resultatløn er udsendt med cirkulære nr. 32 af 27.11.1997.

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

Aftale om ny løndannelse gælder.

### **Bemærkning:**

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

*Aftale om decentral anvendelse af ny løn indgås mellem forvaltningerne og de lokale repræsentanter fra Forbundet af Offentligt Ansatte/Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark.*

## § 10. Pension.

### **A: Ny arbejdsmarkedspension**

Stk. 1. Med virkning fra 1. april 2000 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, og tidligst regnet fra den 1. april 1999, og

- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge (pr. 1. januar 2001 gennemsnitligt 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 karenperioden 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 lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.

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

#### **B: Nuværende pensionsbestemmelse.**

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 gennemsnitligt 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 karenperioden på 4 år.

Stk. 8. Den enkelte forvaltning kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 6, nr. 2, indgår ved beregning af karenperioden på 4 år.

Stk. 9. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 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 100/96 for den i stk. 6 nævnte pensionsordning og for begge ordningers vedkommende beregnet af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

Stk. 13. Kommunen/institutionen indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningerne månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

## § 11. Lønudbetaling.

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Sker udbetaling gennem pengeinstitut, kan den ansatte bestemme til hvilket pengeinstitut, lønnen skal overføres.

### **Bemærkning til § 11:**

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

## § 12. Funktion.

De for tjenestemænd gældende regler om midlertidig tjeneste i højere stilling finder tilsvarende anvendelse for medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.

## § 13. Deltagelse i feriekoloniophold.

Stk. 1. Der ydes betaling for deltagelse i feriekoloni 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.

## § 14. Konvertering af ulempetillæg mv.

Aftale om konvertering af ulempetillæg er gældende.

### **Bemærkning til § 14:**

Aftale om konvertering af ulempetillæg er udsendt ved cirkulære nr. 21 af 16. august 1999

## § 15. Ekstraordinær tjenestefrihed.

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

## § 16. Ferie.

Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansatte er gældende.

## § 17. Feriefri dagstimer.

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

### **Bemærkning:**

*Aftalen er udsendt med cirk. nr. 12 af 30. juni 1999.*

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

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

## § 18. Sygdom.

Der oppebæres fuld løn under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særydelser jf. for

- 1) Københavns Kommune: Overborgmesterens cirkulære nr. 16 af 13.6.1977 om udbetaling af visse særlige ydelser.
- 2) Frederiksberg Kommune: Cirkulære af 14.12.1978 om udbetaling af visse særlige ydelser.

## § 19. Barns 1. sygedag.

Stk. 1. Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af sygt barn på dettes første sygedag, hvis

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

Stk. 2. Under fravær efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3. Fravær efter stk. 1 noteres særskilt på de lister, der føres over de ansattes sygefravær.

Stk. 4. Adgangen til fravær efter stk. 1 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

## § 20. Fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager

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

### **Bemærkning:**

Aftale om kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption samt omsorg er udsendt med cirkulære nr. 24 af 2.6.1998.

## § 21. Efterløn.

Funktionærlovens bestemmelser om efterløn (§ 8) er gældende.

## § 22. Opsigelse.

Stk. 1. De i funktionærlovens

- 1) § 2 anførte opsigelsesvarsler,
- 2) § 2 a anførte regler om fratrædelsesgodtgørelse
- 3) § 3 anførte regler om erstatning for manglende opsigelsesvarsel,
- 4) § 4 anførte regler om erstatning ved grov misligholdelse og udebliven

er gældende.

Stk. 2. Alle opsigelsesvarsler på 1 måneds længde eller derover afgives til fratræden ved en måneds udgang.

Stk. 3. *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. 4. *Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.*

*Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes til 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  
Staunings Plads 1 - 3  
1790 København V*

*Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark  
Applebys Plads 5  
1411 København K*

*Stk. 5. Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse.*

*Stk. 6. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Forbundet af Offentlige Ansatte/Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes overfor Københavns Kommune, Økonomiforvaltningen/Frederiksberg Kommune, Løn- og Personaleafdelingen inden for 1 måned efter forhandlingen..*

*Stk. 7. Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en formand. 2 medlemmer vælges af arbejdstager siden og 2 af Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at vælge en opmand anmodes arbejdsrettens formand om at udpege en formand blandt arbejdsrettens dommere.*

*Stk. 8. 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.

### § 23. Personafgrænsning.

Kapitlet gælder for medarbejdere, der

- 1) ansættes i varige stillinger, hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitligt mindre end 15 timer (*pr. 1. januar 2001: 10 timer*) om ugen
- 2) ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder,

#### **Bemærkning til § 23, stk. 1, nr. 2:**

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

- 3) ansættes som afløser i vikariater i indtil 3 måneders varighed, hvor den ugentlige arbejdstid udgør gennemsnitligt mindst 15 timer (*pr. 1. januar 2001: 10 timer*). Såfremt pågældende i sammenhæng beskæftiges i mere end 6 måneder overgår pågældende til månedsløn.

#### **Bemærkning:**

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 § 24.

- 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.

### § 24. Overgang til månedsløn.

Stk. 1. Hvis medarbejdere, jf. § 23, nr. 3, i sammenhæng beskæftiges i 6 måneder i et vikariat overgår pågældende til månedsløn.

Stk. 2. Overgang til månedsløn 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.

### § 25. Løn, lønberegning, lønudbetaling.

#### Stk. 1.

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

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

Stk. 2. For timelønnede, der er omfattet af pensionsordning, udgør de pensionsgivende løndele  $100/96$  henholdsvis  $100/99,2$  af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på samme løntrin.

Stk. 3. Timelønnen til ungarbejdere udgør følgende beløb:

16-årige: 66,4% af løntrin 9 incl. eventuelt områdetillæg  
17-årige: 74% af løntrin 9 incl. eventuelt områdetillæg

**Bemærkning:**

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

Stk. 4. 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.

## § 26. Graviditet, barsel, adoption og sygdom..

Stk. 1. Under fravær fra tjenesten på grund af graviditet, barsel, adoption og sygdom har den ansatte ret til dagpenge efter dagpengelovens regler.

Stk. 2. Til ansatte, der ikke er omfattet af reglerne om fuld løn under sygdom, yder kommunen under fravær, der skyldes tilskadekomst i tjenesten 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.

## § 27. Barns 1. sygedag.

Stk. 1. Timelønnede er omfattet af reglerne i § 19, stk. 1, 3 og 4.

Stk. 2. Under tjenestefrihed efter stk. 1 har timelønnede ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3. Hvis den ansatte ved egen sygdom ikke har ret til indtægt fra arbejdsgiver udbetales et beløb, der svarer til dagpenge fra arbejdsgiveren.

## § 28. Opsigelse.

Stk. 1. For timelønnede, der er fyldt 18 år, gælder følgende opsigelsesvarsler:

<b>Efter uafbrudt beskæftigelse i:</b>	<b>Fra institu- tionens side:</b>	<b>Fra den an- sattes side:</b>
3 mdr. v. institutionen	7 dage	3 dage
1 år v. institutionen	21 dage	7 dage
3 år v. institutionen	49 dage	28 dage
6 år v. institutionen	70 dage	28 dage
9 år v. institutionen	90 dage*)	28 dage
12 år v. institutionen	120 dage*)	28 dage

\*) tillige betinget af, at medarbejderen på tidspunktet for opsigelsesvarslets afgivelse er fyldt 50 år.

Beskæftigelse anses ikke for afbrudt ved forekommende søgnehelligdage forudsat, at der arbejdes både før og efter søgnehelligdagen eller ved en sygefraværsperiode på maks. 7 kalenderdage.

Stk. 2. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel kun beregnes af mistede arbejdsdage.

Stk. 3. Hvis en ansat, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en den pågældende utilregnelig grund uden det vedkommende tilkommende varsel, eller en sådan ansat 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 ansattes timeløn for det antal arbejdstimer, overtrædelsen andrager.

Stk. 4. For medarbejdere ansat efter § 23, stk. 1, nr. 1 gælder endvidere følgende:

- 1) § 22, stk. 3-4 om skriftlig meddelelse og begrundelse af enhver opsigelse og
- 2) § 22 stk. 5-8 om lokal forhandling og afskedigelsesnævn.

## § 29. Øvrige ansættelsesvilkår.

Med hensyn til

- § 3: ansættelsesbrev
- § 5: grundløn
- § 6: funktionsløn
- § 7: kvalifikationsløn
- § 8: resultatløn
- § 9: forhandlingssystem, konfliktløsning m.v.
- § 12: funktion
- § 13: deltagelse i feriekoloniophold
- § 14: konvertering af ulempetillæg m.v. for så vidt angår ansatte efter § 23, nr 1
- § 15: ekstraordinær tjenestefrihed
- § 16: ferieaftalen
- § 20: kun for så vidt angår forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

finder de for månedslønnede gældende bestemmelser tilsvarende anvendelse.

### **Bemærkning:**

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve), jf. § 3 gælder alene for timelønnede, der er ansat i mere end 1 måned og med mindst 8 timer om ugen.

## Kapitel 4. Fælles bestemmelser.

### § 30. Decentrale løninstrumenter.

Protokollaterne om decentrale løninstrumenter for henholdsvis Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune gælder.

#### **Bemærkning.**

*Udsendt med cirk. nr. 18. af 2 .august 1999.*

### § 31. Produktivitetsfremmende foranstaltninger.

Såfremt en institution ønsker at gennemføre rationaliseringsundersøgelser eller foranstaltninger inden for de af overenskomsten omfattede rengøringsområder, tilsiger forbundene deres støtte hertil.

### § 32. Arbejdsløshedskasse.

Der antages fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

### § 33. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler.

Stk. 1. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom.

Stk. 2. Hvis der ikke er indgået lokal aftale efter Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelser gælder Københavns Kommunes henholdsvis Frederiksberg Kommunes tillidsmandsregler.

### § 34. Efteruddannelse og kompetenceudvikling.

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

**Bemærkning:**

*Aftalen udsendt med cirk. nr. 16 af 21. juli 1999.*

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.

**§ 35. 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 evt. 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.

### § 36. Ikrafttræden og opsigelse.

Stk. 1. Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning 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 lønnen efter den aftale om lønninger for ansatte i kommunerne, der var gældende den dag, til hvilken overenskomsten blev opsagt.

København, den 20.3.2000

For Københavns Kommune:

Hans Simmelkjær / Mogens Hallin

For Forbundet af Offentligt Ansatte:

Poul Winckler / Ann Marie Liepke

For Frederiksberg Kommune:

For Kvindeligt Arbejderforbund i  
Danmark:

Lars Due Østerbye / Jette Sørensen

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 aftalen om funktionsløn/tillæg kan nævnes:

- Særligt smudsigt arbejde
- Særligt genefyldt arbejde
- Særlige vilkår for arbejdets udførelse
- Oplæringsfunktionen
- Administrative opgaver, herunder bl.a.budgetansvar, planlægning, varebestilling
- Speciallistfunktioner
- Tilsynsopgaver/gruppelederfunktion
- Særlige ansvarsområder/arbejdsopgaver
- Fast afløserkorps
- 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.

# Protokollat I

vedrørende arbejdstidsregler for ansatte  
beskæftiget ved plejehjem.

## § 1. Månedslønnede ansatte.

Stk. 1. Arbejdstidsaftalen mellem 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.

### **Bemærkning:**

*Ifølge § 4 i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse 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.*

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end 1/2 time den enkelte dag, ydes der medarbejderen et kompensationsbeløb på 20,22 kr. (31.3.2000-niveau) pr. gang.

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 kr. 32,16 (31.3.2000-niveau) pr. dag.

## § 2. Timelønnede ansatte.

Stk. 1. Arbejdstidsaftalen mellem Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte gælder med den i stk. 2 anførte tilføjelser.

### **Bemærkning:**

*Arbejdstidsaftalen er optaget som bilag til overenskomsten.*

Endvidere gælder de i § 1, stk. 2 og 3 anførte bestemmelser.

Stk. 2. Når en afløser efter § 23, nr. 2 og 3 tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag.

Hvis 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:
3 timer	3 timer	3 timer
3 timer	3 timer 10 min.	3 ½ time
3 timer	2 ½ time	3 timer
5 timer	3 timer	5 timer
ingen	3 timer	4 timer
ingen	5 timer	5 timer

København, den 20.3.2000

For Københavns Kommune:

Hans Simmelkjær / Mogens Hallin

For Frederiksberg Kommune:

Lars Due Østerbye / Jette Sørensen

For Forbundet af Offentligt Ansatte:

Poul Winckler / Ann Marie Liepke

For Kvindeligt Arbejdsforbund i Danmark:

Karin Stausgård

## Protokollat II

vedrørende arbejdstidsregler for ansatte  
beskæftiget ved skoler, administrationsbygninger,  
dag- og døgninstitutioner, særforsorgsinstitutioner o.l

### § 1. Månedslønnede ansatte.

Stk. 1. Den normale ugentlige arbejdstid er ved dagarbejde gennemsnitlig 37 timer.

#### **Bemærkning til stk. 1:**

Ifølge § 6, stk. 2 i aftalen nævnt i kapitel 1, § 1, stk. 2 må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

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

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

Stk. 2. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er ved arbejde på 2. og 3. skift 37 timer.

Stk. 3. Indtil 30. september 2001 gælder følgende:

For hver 37 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås ret til 2 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det efterfølgende ferieår. Ved arbejde på 2. og 3. skift i dele af en uge opspares forholdsmæssig fritid. Fridagene lægges efter aftale mellem institutionen og den ansatte samtidig med aftale om ferieplanlægning.

Det anførte gælder tillige for deltidsbeskæftigede, der arbejder på 2. og 3. skift. Der ydes endvidere for det i stk. 3 omhandlede arbejde en tillægsbetaling pr. time svarende til 1/80502 af den til den pågældendes anciennitet svarende nettoårsløn, jf. overenskomstens § 4, stk. 1. Tillægsbetalingen beregnes i forhold til den faktisk udførte tjeneste.

Stk. 3 a. Med virkning fra 1. oktober 2001 gælder følgende

*For hver 37 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås ret til 3 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det efterfølgende ferieår. Ved arbejde på 2. og 3. skift i dele af en uge opspares forholdsmæssig fritid. Fridagene lægges efter aftale mellem institutionen og den ansatte samtidig med aftale om ferieplanlægning.*

Det anførte gælder tillige for deltidsbeskæftigede, der arbejder på 2. og 3. skift.

*Optjening af 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste kan - i stedet for at blive afspadseret - afregnes ved at yde et tillæg 3/37 af timelønnen pr. time i aften-/natperioden. Dette skal ske under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behov for afregning ved betaling.*

Stk. 4. Optjente fridage/timer betales med sædvanlig løn (bortfalder pr. 1.10.2001).

**Bemærkning:**

Hvis der ved fratræden henstår et antal opsparede timer, udbetales et beløb, der fastsættes som overskydende timer x timeløn. Jf. § 4, stk. 1.

Der afregnes på tilsvarende måde, hvis der i et bestående ansættelsesforhold henstår timer, der ikke afvikles med frihed.

Stk. 5. 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 særaftaler under hensyn til specielle forhold, herunder arbejdstidens lægning.

Stk. 6. Der fastlægges et skema, hvoraf fremgår tidspunkterne for afvikling af opsparringsfrihed. Afvikles den opsparede frihed ikke rettidigt, betales overarbejdstillæg.

Stk. 7. 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 til § 1, stk. 7:**

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 tjenestelisterne 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. 8. Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftiget personale har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på ½ time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt hver dag. Dette tidspunkt behøver ikke være det samme alle ugens dage.

**Bemærkning til § 1, stk. 8:**

Ifølge § 4 i aftalen nævnt i kapitel 1, § 1, stk. 2 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.

Når medarbejdere tilsiges til at arbejde i spisepausen, ydes der, når spisepausen forskydes ud over ½ time, et tillæg på kr. 20,22 (31.3.2000-niveau).

Stk. 9. For overarbejde, arbejde i forskudt tid, tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, 1. maj samt grundlovsdag efter kl. 12 ydes betaling efter de for vedkommende kommunes tjenestemænd gældende regler.

**Bemærkning til § 1, stk. 9:**

*Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornødent hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelser mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet afregning ved betaling.*

Stk. 10. 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 kr. 26,56 (31.3.2000-niveau) pr. gang.

### **Bemærkning til § 1, stk. 10:**

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. 11. Der sker intet fradrag i lønnen for søgnehellidage, hvor der ikke arbejdes.

Stk. 12. Rengøringsassistenter, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudttidsperioden (kl. 17.00 - 06.00), oppebærer på arbejdsfri søgnehellidage fuld løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige, jfr. de i § 18 nævnte cirkulærer.

Stk. 13. Rengøringsassistenter, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudttidsperioden (kl. 17.00 - 06.00), oppebærer på erstatningsfridage for arbejde på søgnehellidage tillæg for arbejde i forskudt tid, for så vidt som disse er fast påregnelige.

Stk. 14. Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehellidag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, jf. stk. 13, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag (med løn som nævnt i stk. 11).

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

## § 2. Timelønnede ansatte.

### Stk. 1. Med hensyn til

- § 1, stk. 1: Arbejdstid
- § 1, stk. 2: Arbejde på 2. og 3. skift
- § 1, stk. 3 og 3a: Arbejde i holddrift
- § 1, stk. 8: Spisepause
- § 1, stk. 9: Overarbejde, arbejde i forskudt tid mv.
- § 1, stk. 10: Tilsigelse til merarbejde (medmindre bestemmelsen i stk. 2 finder anvendelse)

finder de for månedslønnede gældende bestemmelser tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Når en afløser efter overenskomstens § 23, stk. 1, nr. 2 og 3 tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Såfremt sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

### **Bemærkning til § 2, stk. 2:**

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 faktiske udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på en 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:
3 timer	3 timer	3 timer
3 timer	3 timer 10 min.	3 ½ time
3 timer	2 ½ time	3 timer
5 timer	3 timer	5 timer
Ingen	3 timer	4 timer
Ingen	5 timer	5 timer

Stk. 3. Opsparede fridage/timer betales med samme beløb som feriedage/timer, der holdes i samme ferieår. For opsparede fritimer, der ikke udgør en hel dag, udbetales beløbet sammen med feriegodtgørelsen. Ved fratræden beregnes på tilsvarende måde det opsparede antal fridage/timer i den forløbne del af kalenderåret, og antallet af fritimer påføres feriekortet sammen med det til rådighed værende beløb.

Stk. 4. For medarbejdere ansat efter overenskomstens § 23, stk. 1, nr. 1 og 4 finder bestemmelsen i § 1, stk. 7 om tjenestelister tilsvarende anvendelse.

For medarbejdere ansat efter overenskomstens § 23, stk. 1, nr. 3, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre medarbejders sygefravær mv., skal tjenestelisterne alene angive fridagenes placering.

Stk. 5. 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 svarende til den pågældendes normale ugentlige arbejdstid betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Er betingelserne i stk. 5 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

### **Bemærkning:**

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

Stk. 6. Uanset beskæftigelsens varighed ydes betaling for 1. maj, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj. Denne dag betragtes som sønehelligdag hele dagen.

Stk. 7. Grundlovsdag betragtes som sønehelligdag fra kl. 12.00.

Stk. 8. Såfremt der planmæssigt arbejdes på en sønehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid efter de for tjenestemænd gældende regler, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag (med løn som nævnt i stk. 5).

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

København, den 20.3.2000

For Københavns Kommune:

Hans Simmelkjær / Mogens Hallin

For Frederiksberg Kommune:

Lars Due Østerbye / Jette Sørensen

For Forbundet af Offentligt  
Ansatte:

Poul Winckler / Ann Marie Liepke

For Kvindeligt Arbejderforbund i  
Danmark:

Karin Stausgård

## **P r o t o k o l l a t   I I I**

vedrørende skolerengøringsassistenter.

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

De af skolevæsenets rengøringsassistenter, som måtte være interesseret, kan tilbydes anden beskæftigelse i skolernes ferieperioder, fx som ferieafløsere ved andre institutioner.

Det er en forudsætning, at den enkelte medarbejder forpligter sig til en sådan alternativ beskæftigelse for et helt år ad gangen, lige som det forudsættes, at de pågældendes sommerferie fordeles jævnt over skolernes sommerferielukning.

København, den 20.3.2000

For Københavns Kommune:

Hans Simmelkjær / Mogens Hallin

For Forbundet af Offentligt Ansatte:

Poul Winckler / Ann Marie Liepke

For Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark:

Karin Stausgård

## Tillæg til overenskomst for ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings og køkkenarbejde vedrørende arbejdstidsaftalen

*Parterne er enige om, at 1997-arbejdstidsaftalen mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Forbundet af Offentligt Ansatte forlænges fra 1. april 1999 og indtil videre og længst til 31. marts 2000 med følgende ændringer og tilføjelser:*

1. *Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler gælder.*

### **Bemærkning:**

Aftalen er optaget i protokollat om decentrale løninstrumenter m.v.

2. *Bestemmelsen i § 10, stk. 1, om at overarbejde så vidt muligt undgås, udgår.*
3. *Bestemmelsen i sidste punktum i første afsnit i § 12, stk. 3 i Arbejdstidsaftalen udgår. Der indføres et nyt stk. 4 som følger:*

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

København, den 20.3.2000

For Københavns Kommune

Hans Simmelkjær / Mogens Hallin

For Frederiksberg Kommune:

Lars Due Østerbye / Jette Sørensen

For Forbundet af Offentligt Ansatte:

Poul Winckler / Ann Marie Liepke

*Tillæg til overenskomst af 2. Juni 1998 for ikke-faglærte lønarbejdere beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde ell. lignende.*

*Overenskomsten med tillæg forlænges hermed til udgangen af marts måned 2000 med følgende ændringer:*

***Bemærkning:***

*Overenskomsten forlænges, fordi der først sker væsentlige ændringer pr. 1. April 2000 i forbindelse med de ansattes overgang til ny løn.*

***1. Generelle aftaler.***

- a) Aftale pr. 1. April 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.*
- b) Aftale om feriefridagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder.*

***Bemærkning:***

*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.*

- c) Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (Amts)kommunalt ansat personale gælder.*

***Bemærkning:***

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

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

- d) *Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler gælder.*

**Bemærkning:**

*Opmærksomheden henledes på, at rammeaftalen om decentrale arbejdsaftaler er optaget i protokollat om decentrale løninstrumenter mv.*

**2. Ændringer af bestemmelser i overenskomst**

- a) *§ 18 stk. 3 i overenskomsten om forkortet opsigelsesvarsel på grund af sygdom (120-dages reglen) finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.*

*For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan bestemmelsen om det forkortede opsigelsesvarsel efter § 18, stk. 3, alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.*

*Det forkortede varsel kan ikke anvendes for ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis samtlige 120 sygedage udelukkende skyldes tilskadekomst i tjenesten, hvor den 120. Sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.*

**Bemærkning:**

*Forkortet varsel kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade.*

*Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellem tiden har været afbrudt.*

- b) *§ 18, stk. 4 og 5 i overenskomsten om meddelelse om afsked, forhandling og afskedigelsesnorm ændres til følgende:*

*Stk. 4. Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.*

*Stk. 5. Når den ansatte medarbejder meddeles uansøgt afsked, jf. stk. 4, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, med mindre 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 en kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen. Den nævnte underretning sendes til Forbundet for 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  
Staunings Plads 1 – 3  
1790 København V.*

*Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark  
Applebys Plads 5  
1411 København K.*

*Stk. 6. Organisation kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansatte eller institutionens forhold. Organisa-tionen kan*

kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af 1 måned efter afsendelse af den i stk. 5 nævnte meddelelse.

Stk. 7. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder 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 forhandlingerne efter stk. 6. Et sådant krav skal fremsættes overfor Økonomiforvaltningen inden for 1 måned efter forhandlingen.

Stk. 8. Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en formand. 2 medlemmer vælges af arbejdstager siden og 2 af Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at vælge en opmand anmodes arbejdsrettens formand om at udpege en formand blandt arbejdsrettens dommere.

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 ansatte eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet oprertholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

- c) Bestemmelsen i § 10, stk. 1, i arbejdstidsaftalen, jf. protokollat I, § 1 stk. 1, om, at overarbejde så vidt muligt skal undgås, udgår.
- d) Bestemmelsen i sidste punktum i § 12, stk. 3, i arbejdstidsaftalen, jf. protokollat I, § 1, stk. 1, udgår.

Der indføres som nyt stk. 4 som følger:

Over/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse

mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behov for afregning ved betaling.

Nuværende stk. 4 bliver stk. 5.

e) Bemærkningen til § 1, stk. 9, i protokollat II om begrænsning og afregning af overarbejde udgår og erstattes af følgende bemærkning:

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

### **3. Ikrafttræden og udløb.**

Tillægget har virkning fra 1. april 1999 og bortfalder med udgangen af marts måned 2000.

#### **Bemærkning:**

*Fra 1. april 2000 henvises til overenskomst om bl.a. Ny Løn pr. 1. april 2000.*

København, den 20.3.2000

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Hans Simmelkjær / Mogens Hallin

Lars Due Østerbye / Jette Sørensen

For Forbundet af Offentligt Ansatte

Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Poul Winckler / Ann Marie Liepke

Karin Stausgård