

Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for kantineledere og rengøringsledere/-chefer

KL

Forbundet af Offentligt Ansatte

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
Kapitel 2. Månedslønnede	3
§ 2. Månedslønnede.....	3
§ 3. Løn	3
§ 4. Grundløn.....	4
§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2003.....	4
§ 5. Funktionsløn.....	5
§ 6. Kvalifikationsløn	5
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin	5
§ 8. Funktionærlov.....	6
§ 9. Pension	6
§ 10. ATP.....	7
§ 11. Arbejdstidsbestemmelser	8
§ 12. Barns 1. sygedag	8
§ 13. Tjenestefrihed	9
§ 14. Telefongødtgørelse	9
§ 15. Opsigelse	9
§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).....	10
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	11
§ 17. Ikrafttræden og opsigelse	11
Bilag vedrørende vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn	13
A. Funktionsløn	13
B. Kvalifikationsløn.....	13

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter

1. Kantineledere med eller uden relevant faglig uddannelse, og
2. Rengøringsledere/rengøringschefer
som er ansat i KL's forhandlingsområde.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Månedslønnede

Stk. 1

[O.02] Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
aflønnes med månedsløn.[O.02]

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2002 til og med 1. december 2002 eller ansættelse fra 16. januar 2003 til og med 16. februar 2003.

Stk. 2

[O.02] Timegrænsen på 8 timer er gældende fra 1. april 2002, mens øvrige afgrænsninger indtil 31. maj 2002 følger 1999-overenskomstens bestemmelser. [O.02]

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

Grundløn, jf. § 4,

Funktionsløn, jf. § 5,

Kvalifikationsløn, jf. § 6 og

Resultatløn, jf. § 16, nr. 5.

Bemærkning:

Elementerne er beskrevet i Aftalen om ny løndannelse, som bl.a. også indeholder bestemmelser om forhandlingssystemet, lønstatistikker, rets- og interes-

setvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 2

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

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. [O.02] Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”. [O.02]

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin Indtil 31/3 2003</i>	<i>Løntrin pr. 1/4 2003</i>
Kantineledere uden relevant faglig uddannelse	19	[O.02]20[O.02]
Kantineledere med relevant faglig uddannelse	22	(O.02)23(O.02)
Rengøringsledere/rengøringschefer med indtil 50 underordnede omregnet til fuldtid	25	[O.02]26[O.02]
Rengøringsledere/rengøringschefer med 50 underordnede eller flere omregnet til fuldtid	36	Uændret 36

§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2003

Stk. 1

[O.02]Pr. 1. april 2003 oprykkes kantineledere uden faglig uddannelse på grundløn løntrin 19 til grundløn løntrin 20.

Pr. 1. april 2003 oprykkes kantineledere med faglig uddannelse på grundløn løntrin 22 til grundløn løntrin 23.

Pr. 1. april 2003 oprykkes rengøringsledere/rengøringschefer på grundløn løntrin 25 til grundløn løntrin 26.

Stk. 2

Alle centralt aftalte løntrin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte løntrin/tillæg bevares med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.02]

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

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

Funktionsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. **[O.02]** Fra 1. juni 2002 er funktionstillæg altid pensionsgivende. Hvis et funktionstillæg aftales 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, medmindre andet aftales. **[O.02]**

Bemærkning:

Vejledende kriterier for funktionsløn fremgår af vedlagte bilag.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. **[O.02]** Fra 1. juni 2002 er kvalifikationstillæg altid pensionsgivende. Hvis et kvalifikationstillæg aftales 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring, medmindre andet aftales. **[O.02]**

Bemærkning:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn fremgår af vedlagte bilag.

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin

Stk. 1

Ansatte, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg,

herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Stk. 2

Ansatte, som ved overgang til Ny Løn fik 1 overgangstrin, jf. 99-overenskomstens § 10, stk. 5, bevarer dette overgangstrin under ansættelsen i kommunen.

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

§ 8. Funktionærlov

[O.02] For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15. Opsigelse og § 16. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tilføjet funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse, (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn, (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtil opsigelsesanciennitet. [O.02]

§ 9. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter en pensionsordning i Pen-Sam Liv for

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 2,42% [O.02] (med virkning fra 1. april 2003: 7,69%) [O.02] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det sam-

lede pensionsbidrag.

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

2. ansatte, som

- a) er fyldt 25 år,
- b) har mindst 4 års beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de sidste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% [O.02] (med virkning fra 1. april 2003: 12,8%) [O.02] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 16 , nr. 11 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Kommunen/amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

Stk. 2

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

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

[O.02] Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg. [O.02]

Stk. 4

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

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til: Pen-Sam Liv, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 10. ATP

For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 11. Arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer.

Stk. 2

Den 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage fra kl. 12.00 med fuld lønudbetaling.

Stk. 3

For ledelse af tilkaldt arbejdsstyrke på arbejdsstedet uden for arbejdsstedets normale arbejdstid eller arbejde ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge, betales overarbejdsbetaling beregnet med timelønsdivisor 1/1924. Overarbejdstillægget udgør:

På hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage): De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50%, følgende timer 100%.

På lørdage, der er fastsat som frilørdage: De første 3 timer mellem kl. 07.00 og kl. 12.00, 50%, øvrige timer 100%.

På søn- og helligdage 100%.

§ 12. Barns 1. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 13. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 14. Telefongodtgørelse

Stk. 1

Udgifter ved tjenstlig anvendelse af privat telefon godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

§ 15. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

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

Stk. 4

Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller insti-

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

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Forbundet af Offentligt Ansatte kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af Forbundet af Offentligt Ansatte og 2 medlemmer udpeges af KL. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de præsidenten for vedkommende landsret om at foretage udpegningen.

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.

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

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

[O.02]Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre:

1. Ansættelsesbreve
2. Lønninger
3. Ny Løndannelse
5. Resultatløn
6. Beskæftigelsesanciennitet
7. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)
8. Lønberegning/lønfradrag
9. Åremålsansættelse
10. Supplerende pension
11. Opsamlingsordningen

12. Gruppeliv
13. Tilrettelæggelse af arbejdstid
14. Decentrale arbejdstidsaftaler
15. Deltidsarbejde
16. Tidsbegrænset ansættelse
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid
19. Tele- og hjemmearbejde
20. Ferie
21. Barsel m.v.
22. Tjenestefrihed uden løn
23. Seniorpolitik
24. Befordringsgodtgørelse
25. Kompetenceudvikling
26. Socialt kapitel
27. Virksomhedsoverenskomster
28. Retstvistaftalen
29. SU og tillidsrepræsentanter
30. MED og tillidsrepræsentanter
31. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 04.00.[O.02]

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 17. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

[O.02] Overenskomsten gælder fra 1. april 2002, hvor intet andet er anført.[O.02]

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, [O.02] dog tidligst til den 31. marts 2005. [O.02]Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 14. februar 2003

For

KL

Kjeld Hansen

Kjeld Lindhard Jensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

Ann Marie Liepke

Bilag vedrørende vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

A. Funktionsløn

I vurderingen kan fx indgå følgende elementer:

- Produktionsstørrelse (antallet af madportioner, omsætningen m.m.)
- Personaleansvaret (fx antallet af underordnede, kategorien af underordnede og kompetencen i forhold til underordnede)
- Budgetansvar - graden af økonomisk decentralisering
- Deltagelse i afdelingsledelse
- Tværgående og koordinerende funktioner, fx deltagelse i tværfaglig ledergruppe
- Ansvar for vaskeri, depot og lagerfunktion
- Ansvar for pedelfunktion
- Rådgivnings-/konsulentopgaver
- Funktioner i forbindelse med indkøbsaftaler
- Ansvar for undervisningsopgaver i forhold til egen og andre grupper
- Udviklingsopgaver
- Fleksibel arbejdstilrettelæggelse
- Andre emner, som findes relevant

B. Kvalifikationsløn

I vurderingen af den ansattes kvalifikationer, kan et eller flere af følgende elementer indgå:

- Relevant videre-/efteruddannelse, fx pædagogisk grundkursus, merkonomuddannelsen, psykologikurser, tværgående lederuddannelser fx inden for AMU-systemet og fagspecifikke kurser
- Lokal arbejds erfaring, arbejds erfaring fra andre arbejdspladser
- Evne til at videregive specialviden
- Kvalitet i opgaveløsningen
- Engagement, personlig flair/evner, kreativitet, omstillingsparathed
- Andre emner som findes relevant