

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

KL

FOA – Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

| <b>Indholdsfortegnelse</b>  | <b>Side</b> |
|---|-------------|
| <b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>   | <b>5</b>    |
| § 1. Hvem er omfattet .....   | 5           |
| § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....  | 5           |
| <b>Kapitel 2. Månedslønnede .....</b>   | <b>6</b>    |
| § 3. Løn.....   | 6           |
| § 4. Grundløn.....  | 8           |
| § 4A. Indplacering pr. 1. april 2009.....   | 8           |
| § 5. Funktionsløn.....  | 8           |
| § 6. Kvalifikationsløn gældende fra 1. april 2008 til 31. marts 2009 .....                                      | 9           |
| § 6A. Kvalifikationsløn gældende fra den 1. april 2009 .....  | 10          |
| § 6B. Indplacering på § 6A pr. 1. april 2009.....   | 11          |
| § 7. Resultatløn .....  | 12          |
| § 8. Personlig løngaranti og overgangstrin.....   | 12          |
| § 9. Funktionærlov .....  | 13          |
| § 10. Pension .....   | 14          |
| § 11. ATP .....   | 15          |
| § 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. indenfor<br>ældreområdet .....     | 15          |
| § 12B. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner,<br>administrationsbygninger mv..... | 15          |
| § 13. Barns 1. og 2. sygedag .....  | 18          |
| § 14. Tjenestefrihed .....  | 19          |
| § 15. A-kassemedlemskab.....  | 19          |
| § 16. Opsigelse .....   | 19          |
| § 17. Rationaliseringer.....  | 20          |
| § 18. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).....   | 21          |
| § 18A. Supplerende ansættelsesvilkår.....   | 22          |
| <b>Kapitel 3. Timelønnede.....</b>  | <b>22</b>   |
| § 19. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....   | 22          |
| § 20. Mindstebetaling.....  | 23          |
| § 21. Pension.....  | 23          |
| § 22A. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. indenfor<br>ældreområdet. ....         | 24          |
| § 22B. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner,<br>administrationsbygninger mv..... | 24          |
| § 23. Graviditet, barsel, adoption og sygdom.....   | 25          |
| § 24. Barns 1. og 2. sygedag .....  | 25          |
| § 25. Opsigelse .....   | 26          |
| § 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....   | 26          |
| <b>Kapitel 4. Ungarbejdere .....</b>  | <b>27</b>   |
| § 27. Personafgrænsning.....  | 27          |
| § 28. Løn/lønberegning.....   | 27          |
| § 29. Øvrige ansættelsesvilkår.....   | 27          |
| <b>Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....</b>  | <b>28</b>   |

|   |           |
|---|-----------|
| § 30. Ikrafttræden og opsigelse.....  | 28        |
| <b>Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>  | <b>30</b> |
| <b>Protokollat 2 - Særregler for ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune .....</b>  | <b>31</b> |
| § 1. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.....  | 31        |
| § 2. Særregler for skolerengøringsassistenter ansat i Københavns Kommune  | 31        |
| <b>Protokollat 3 - Særregler for ansatte i kommuner i FKKA-området...</b>   | <b>33</b> |
| <b>Protokollat nr. 4 - Vilkår for ansatte, som pr. 1. august 2009 overgår til ansættelse i en kommune i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem.....</b>  | <b>34</b> |
| <b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>   | <b>34</b> |
| § 1. Hvem er omfattet.....  | 34        |
| § 2. Særvilkår indtil 1. april 2011 .....   | 34        |
| § 3. Bortfald af særvilkår inden 1. april 2011.....   | 35        |
| § 4. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011.....  | 35        |
| § 5. Ikrafttræden og ophør.....   | 36        |
| <b>Protokollat nr. 5 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011 .....</b> | <b>37</b> |
| <b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>   | <b>37</b> |
| § 1. Hvem er omfattet.....  | 37        |
| § 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder .....  | 37        |
| <b>Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....</b>   | <b>38</b> |
| § 3. Løn- og pensionsvilkår.....  | 38        |
| § 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb.....  | 38        |
| § 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb.....   | 41        |
| § 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingskift inden overenskomstperiodens udløb.....  | 41        |
| <b>Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb .....</b>   | <b>42</b> |
| § 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb .....   | 42        |
| § 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb.....  | 42        |
| § 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring.....  | 42        |
| § 10. Ikrafttræden og ophør.....  | 43        |
| <b>Protokollat nr. 6 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....</b>   | <b>44</b> |
| <b>Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn...46</b>  | <b>46</b> |

**Bilag 2 - Tøjregulativ for ansatte i kommuner i FKKA-området.....48**

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### Stk. 1

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

1. i kommuner i det tidligere FKKA-område, der hører til KL's forhandlingsområde, herunder København og Frederiksberg Kommuner,
2. **[O.08]**i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.**[O.08]**,
3. på selvejende daginstitutioner med hvilke Københavns Kommune og kommuner i det et tidligere FKKA-område har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune og kommuner i det tidligere FKKA-område med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.
4. på selvejende døgninstitutioner med hvilke Københavns og Frederiksberg Kommuner har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke kommunerne med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

#### Bemærkning:

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

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

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

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

De lokale parter opfordres til at sætte fokus på seniorpolitiske tiltag, som kan modvirke nedslidning og sikre fastholdelse af ældre medarbejdere, fx ved at benytte mulighederne i rammeaftalen om seniorpolitik.**[O.08]**Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.**[O.08]**

### § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

#### Stk. 1

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og

2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

**Bemærkning:**

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2008 til og med 1. december 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 16. februar 2009.

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

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

Der bør så vidt muligt tages hensyn til den ansattes ønske med hensyn til omfanget af den ugentlige arbejdstid, bl.a. derved, at man, før man ansætter nye ansatte, tilbyder de deltidsansatte en øget beskæftigelse. Der henvises i øvrigt til § 18, nr. 14.

*Stk. 2*

Ansatte, som

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

**Bemærkning:**

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2008 til og med 30. november 2008 eller ansættelse fra 16. januar 2009 til og med 15. februar 2009.

*Stk. 3*

Ungarbejdere er omfattet af bestemmelserne i kapitel 4.

## **Kapitel 2. Månedslønnede**

### **§ 3. Løn**

*Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

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

*Stk. 2*

Ansatte er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området.
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

**Bemærkning:**

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

**[O.08]** Der afsættes 1,25% af lønsummen ekskl. lønafhængige særydelser til lokal løndannelse.

I overenskomstperioden anvendes lønsummen til centralt aftalte tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg i perioden 1. april 2010 - 31. marts 2011.

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

Til ansatte med mindst to års ansættelse ved kommunen ydes et årligt tillæg for effektiv rengøring/service på 2.500 kr. (31/3 2000-niveau). **[O.08]**

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

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

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

*Stk. 3*

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

Månedslønnen for skolerengøringsassistenter beregnes således:

Arbejdstimer/dag x (årlige arbejdsdage + 25 feriedage + 10 søgnehellidage) x 100

1924

= beskæftigelsesprocent.

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

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

**Bemærkning:**

Hovedrengøring fastlagt på forhånd med et bestemt timetal indgår ikke i beregningsmodellen for månedsløn. Hovedrengøring honoreres som merarbejde, jf. § 12B, stk. 3.

Den 6. ferieuge, jf. § 18, nr. 20 (Ferieaftalen) indgår ikke i ovennævnte beregningsmodel, og er således forudsat afholdt på almindelige arbejdsdage. Afholdes dagene i lukkeperioden skal der ske udbetaling, jf. Ferieaftalen.

## § 4. Grundløn

*Stk. 1*

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

**Bemærkning:**

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden 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.

*Stk. 2*

[O.08] Grundlønnen er:

| Stillingsbetegnelse:                                  | Løntrin<br>1. april 2008 | Løntrin<br>1. april 2009 |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Ansatte   | 12                       | 13                       |
| Ansatte, der er på-lagt funktion som tilsynsassistent | 14                       | 15 [O.08]                |

### § 4A. Indplacering pr. 1. april 2009

[O.08] Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2009 sker for alle med fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn og nye kvalifikationstrin sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.08]

## § 5. Funktionsløn

*Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

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

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

### *Stk. 3*

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

#### **Bemærkning:**

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

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

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

Funktionsløn, der er anvendt til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser mv. indgår ikke i garantilønstillægget, jf. § 6, stk. 2 og 3.

Vejledende kriterier for funktionsløn, se bilag 1.

## **§ 6. Kvalifikationsløn gældende fra 1. april 2008 til 31. marts 2009**

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

Ansatte, som efter 2 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 14, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 14.

Ansatte, som efter 5 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 17, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 17.

### *Stk. 3*

Ansatte, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som efter 2 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 17, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 17.

Ansatte, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som efter 5 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau sva-

rende til løntrin 20, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 20.

#### *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*

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

#### **Bemærkning:**

Udgangspunktet er, at forbedringer skal opnås gennem funktions- og kvalifikationsløn, og at der kun udbetales garantilønstillæg, hvis der undtagelsesvis ikke er indgået aftale om funktions- eller kvalifikationsløn minimum svarende til den lønforbedring, den enkelte har krav på efter garantilønsbestemmelsen.

Overenskomstens parter opfordrer til, at der foretages en vurdering af medarbejderens kvalifikationer og de funktioner, den pågældende varetager, inden det bliver aktuelt at udbetale garantilønstillægget.

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

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

Ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 10 er sikret en samlet pensionsindbetaling, der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i henholdsvis stk. 2 og 3.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se bilag 1.

[O.08] Bestemmelsen erstattes med virkning fra 1. april 2009 med en ny § 6A med følgende ordlyd: [O.08]

### **§ 6A. Kvalifikationsløn gældende fra den 1. april 2009**

#### *Stk. 1*

[O.08] Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

#### *Stk. 2*

Efter 2 års ansættelse ved kommunen efter denne overenskomst ydes kvalifikationsløn med 3 trin oveni grundlønnen (løntrin 16).

Efter 5 års ansættelse ved kommunen efter denne overenskomst ydes kvalifikationsløn med 6 løntrin oveni grundlønnen (løntrin 19).

#### *Stk. 3*

Efter 2 års ansættelse ved kommunen som ansat, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 4 løntrin oveni grundlønnen (løntrin 19).

Efter 5 års ansættelse ved kommunen som ansat, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 7 løntrin oveni grundlønnen (løntrin 22).

*Stk. 4*

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

**Bemærkning:**

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

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

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se bilag 1.[O.08]

## **§ 6B. Indplacering på § 6A pr. 1. april 2009**

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

[O.08] Ansatte, og ansatte der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som ansættes den 1. april 2009 eller senere, indplaceres rent på overenskomstens bestemmelser.

**Bemærkning:**

Ansættelse ved kommunen medregnes i optjeningen til § 6A Kvalifikationsløn.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Stk. 6 Forhåndsftaler*

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

**Bemærkning:**

Der henvises i øvrigt til den særlige lønpolitiske drøftelse i § 5 i Aftale om lokal løndannelse for hus/renområdet.

*Stk. 7 Overgangstrin*

Overgangstrin, jf. § 8, stk. 2, kan ikke indgå i de løndelev, der omdefineres, jf. princippet i § 8, stk. 3. **[O.08]**

## **§ 7. Resultatløn**

**[O.08]** Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning. **[O.08]**

## **§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin**

*Stk. 1*

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

**Bemærkning:**

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

### *Stk. 2*

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

### *Stk. 3*

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

### *Stk. 4*

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

### *Stk. 5*

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

### *Stk. 6*

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

#### **Bemærkning:**

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

### *Stk. 7*

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

### *Stk. 8*

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

## **§ 9. Funktionærlov**

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16 Opsigelse og § 18 Øvrige ansættelsesvilkår.

#### **Bemærkning:**

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

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

## § 10. Pension

### *Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen for  
Ansatte, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 12,55%**[O.08]**) af de pensionsgivende lønede. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

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

### **Bemærkning:**

For optjening af karensperioden se § 18, nr. 10 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

### *Stk. 2*

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

### *Stk. 3*

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, § 6, stk. 5 og §6A, stk. 4.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønede.

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

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

### *Stk. 4*

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

### *Stk. 5*

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til: PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

*Stk. 6*

**[O.08]** For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling af løn gælder følgende:

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

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

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år. **[O.08]**

## § 11. ATP

- For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

| Antal timer pr. måned     | A-sats               |                              |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
|                           | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer               | 81,30 kr.            | 162,60 kr.                   |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 54,20 kr.            | 108,40 kr.                   |
| ≥ 39 timer og < 78 timer  | 27,10 kr.            | 54,20 kr.                    |

- [O.08]** Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

| Antal timer pr. måned     | A-sats               |                              |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
|                           | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer               | 90,00 kr.            | 180,00 kr.                   |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 60,00 kr.            | 120,00 kr.                   |
| ≥ 39 timer og < 78 timer  | 30,00 kr.            | 60,00 kr. <b>[O.08]</b>      |

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

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

**Bemærkning:**

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

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

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

*Stk. 1*

Den normale ugentlige arbejdstid er ved dagarbejde gennemsnitlig 37 timer.

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

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

**Bemærkning:**

Jf. § 6, stk. 1, 2. pkt. i aftalen nævnt i § 18, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer incl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

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

*Stk. 2*

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

**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 lørdags-/søndagsfridage – blandt de ansatte, samt at arbejdet tilrettelægges således, at der ydes søn- og helligdagsfrihed i størst muligt omfang.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over ½ time den enkelte dag, betales et tillæg på 20,22 kr. (31/3 2000-niveau)[O.08](med virkning fra 1. april 2009: 21,13 kr. (31/3 2000-niveau).[O.08]

**Bemærkning:**

Jf. § 4 i aftalen nævnt i § 18, nr. 12 (tilrettelæggelse af arbejdstid) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

*Stk. 5*

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

1. På ugens 5 første hverdage (mandag til fredag) efter normal arbejdstids ophør og inden normal arbejdstids begyndelse:  
De første 3 timer 50% og derefter 100%.
2. På lørdage:  
De første 2 timer, som præsteres før kl. 12.00: 50%, derefter 100%. For timer efter kl. 12.00: 100%.
3. På søn- og helligdage:  
Samtlige timer 100%.

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

#### *Stk. 6*

Når en ansat tilsiges til at udføre overarbejde eller merarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde og merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg. Tillægget udgør 50,00 kr. (31/3 2000-niveau) [O.08](med virkning fra 1. april 2009: 52,25 kr. (31/3 2000-niveau))[O.08]pr. gang.

#### *Stk. 7*

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

#### **Bemærkning:**

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

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

#### *Stk. 8*

Under forudsætning af,

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

ydes der for delt tjeneste 32,16 kr. (31/3 2000-niveau)[O.08](med virkning fra 1. april 2009: 33,61 kr.(31/3 2000-niveau))[O.08]pr. dag

Tjenesten kan kun deles én gang pr. dag.

#### **Bemærkning:**

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

#### *Stk. 9*

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

*Stk. 10*

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

*Stk. 11*

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

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

*Stk. 12*

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

*Stk. 13*

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

*Stk. 14*

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

**Bemærkning:**

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

## **§ 13. Barns 1. og 2. sygedag**

*Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag) **[O.08]**, hvis

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

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## **§ 14. Tjenestefrihed**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

## **§ 15. A-kassemedlemsskab**

Der antages fortrinsvis medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløhedskasse.

## **§ 16. Opsigelse**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

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

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

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

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

*Stk. 4*

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

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

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

**[O.08]** Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 udpeges af FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2. **[O.08]**

*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.

## **§ 17. Rationaliseringer**

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

**Bemærkning:**

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

## § 18. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

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

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve (04.11) - se § 18A for supplerende bestemmelser **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger (04.30) **[O.08]**
4. **[O.08]** Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) **[O.08]**
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. **[O.08]** Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51) **[O.08]**
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. Åremålsansættelse (04.50)
9. **[O.08]** Supplerende pension (04.72) **[O.08]**
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. **[O.08]** Gruppeliv (04.74) **[O.08]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.08]** Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85) **[O.08]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
20. **[O.08]** Ferie (05.12) – se § 18A supplerende bestemmelser **[O.08]**
21. **[O.08]** Barsel mv. (05.13) **[O.08]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.08]** Seniorpolitik (05.21) **[O.08]**
24. **[O.08]** Oplærings- og integrationsstillinger (05.25) **[O.08]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.08]** Kompetenceudvikling (05.31) - se § 18A for supplerende bestemmelser **[O.08]**
27. Socialt kapitel (05.41) - se § 18A for supplerende bestemmelser
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
30. **[O.08]** Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65) **[O.08]**
31. **[O.08]** SU og tillidsrepræsentanter (05.80) **[O.08]**
32. **[O.08]** MED og tillidsrepræsentanter (05.86) **[O.08]**
33. **[O.08]** Sammenhængende personalepolitisk drøftelse **[O.08]**
34. **[O.08]** Aftale om trivsel og sundhed (05.35) **[O.08]**

35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)

**Bemærkning:**

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

**§ 18A. Supplerende ansættelsesvilkår**

1. [O.08] Ansættelsesbreve (04.11)[O.08]

**Bemærkning:**

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

2. [O.08] Ferie (05.12)

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 1,9% (med virkning fra udbetalingen pr. 1. april 2010 samlet 2,35%).[O.08]

3. [O.08] Kompetenceudvikling (05.31)[O.08]

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

**Bemærkning:**

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

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

4. Socialt kapitel (05.41)

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

**Kapitel 3. Timelønnede**

**§ 19. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

**Bemærkning:**

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

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

*Stk. 3*

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

## § 20. Mindstebetaling

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

### Bemærkning:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendes gives 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      |

## § 21. Pension

*Stk. 1*

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Gruppen:

For ansatte, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5%**[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 12,55%)**[O.08]** af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

For ansættelser pr. 1. april 2003 og senere bortfalder karenperioden for ansatte, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale, amtslige og regionale område.

**Bemærkning:**

For optjening af karenperioden, jf. § 18, nr. 10 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

[O.08] For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.[O.08]

**§ 22A. Arbejdstid for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. indenfor ældreområdet.**

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

**Bemærkning:**

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

**§ 22B. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.**

*Stk. 1*

De for månedslønnede gældende bestemmelser finder tilsvarende anvendelse med hensyn til

- |                |  |
|----------------|--|
| § 12B, stk. 1  | Arbejdstidsnorm  |
| § 12B, stk. 4  | Spisepause   |
| § 12B, stk. 5  | Overarbejde  |
| § 12B, stk. 6  | Manglende varsel til overarbejde. Bestemmelsen om tilsigelse til merarbejde finder ikke anvendelse for timelønnede, der er berettiget til betaling efter § 20. |
| § 12B, stk. 7  | Arbejde i forskudt tid og holddrift  |
| § 12B, stk. 8  | Delt tjeneste  |
| § 12B, stk. 14 | Feriekoloni  |

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

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

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

Grundlovsdag fra kl. 12.00 og juleaftensdag betragtes som sønehelligdage.

*Stk. 5*

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en sønehelligdag, ydes for denne normal timeløn med tillæg efter § 12B, stk. 7, og der ydes efter nærmere aftale erstatningsfridag med løn som nævnt i stk. 2.

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

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

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

## **§ 24. Barns 1. og 2. sygedag**

*Stk. 1*

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

### Stk. 2

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

### Stk. 3

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

## § 25. Opsigelse

### Stk. 1

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

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

For ansatte, 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 den ansatte på tidspunktet for opsigelsesvarslets afgivelse er fyldt 50 år.

### Stk. 2

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

### Stk. 3

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

### Stk. 4

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

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

## § 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Ansatte er i øvrigt omfattet af følgende:

|      |             |
|------|-------------|
| § 3  | Løn         |
| § 7  | Resultatløn |
| § 11 | ATP         |

- § 14 Tjenestefrihed
- § 15 A-kassemedlemskab
- § 17 Rationaliseringer
- § 18 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede: nr. 1-2, 4, 9, 10, 12, 13, 15, 18, 20, 25-30 og 34.

## Kapitel 4. Ungarbejdere

### § 27. Personafgrænsning

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

### § 28. Løn/lønberegning

#### *Stk. 1*

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

#### *Stk. 2*

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

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

#### **Bemærkning:**

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

#### *Stk. 3*

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

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

#### *Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

#### *Stk. 5*

Den ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

### § 29. Øvrige ansættelsesvilkår

#### *Stk. 1*

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

- § 7 Resultatløn
- § 9 Funktionærlov
- § 11 ATP
- § 12A Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved plejehjem, plejecentre mv. inden for ældreområdet
- § 12B Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget ved skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.
- § 13 Barns 1. og 2. sygedag
- § 14 Tjenestefrihed

- § 15 A-kassemedlemskab
- § 16 Opsigelse
- § 17 Rationaliseringer
- § 18 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1, 2, 4, 7, 12-16, 20-21 og 25-35

*Stk. 2*

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

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

## **Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 30. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2008, hvor intet andet er anført.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. 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 28. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnestad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F  
Ellen K. Lykkegård

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

### *Stk. 1*

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

### *Stk. 2*

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

### *Stk. 3*

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

København, den 28. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnestad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen K. Lykkegård

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

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

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

#### *Stk. 1*

Særregel, der supplerer overenskomstens § 12B og § 22B:

Bestemmelserne omfatter også døgn- og særforsoresinstitutioner.

#### *Stk. 2*

Særregel, der erstatter overenskomstens § 12B, stk. 7:

Der henvises til de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

#### *Stk. 3*

Overenskomstens § 12B, stk. 8:

Er ikke gældende for Københavns og Frederiksberg Kommuner.

#### *Stk. 4*

Særregel, der supplerer overenskomstens § 22B, stk. 1:

§ 12B, stk. 2 gælder for timelønnede.

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

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

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

København, den 28. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnestad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen K. Lykkegård

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

Parterne er enige om, at følgende særbestemmelser opretholdes:

#### *Betaling for skæve helligdage*

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

#### *Beklædningsgenstande*

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

København, den 28. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnestad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen K. Lykkegård

## **Protokollat nr. 4 - Vilkår for ansatte, som pr. 1. august 2009 overgår til ansættelse i en kommune i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem**

### **Kapitel 1. Personafgrænsning**

#### **§ 1. Hvem er omfattet**

##### *Stk. 1*

Protokollatet omfatter ansatte

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

#### **§ 2. Særvilkår indtil 1. april 2011**

##### *Stk. 1*

De ansatte er omfattet af Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i staten, som pr. 1. august 2009 overgår til ansættelse i en kommune i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem. I henhold til aftalens § 5, stk. 2, gælder følgende øvrige særvilkår, jf. stk. 2-3.

##### **Bemærkning:**

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 03.00.

##### *Stk. 2*

De ansatte er omfattet af

1. § 10 - Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage,
2. § 16, stk. 2 - Ydelse af fratrædelsesgodtgørelse også i tilfælde hvor den ansatte ved fratreden oppebærer alderspension fra arbejdsgiver,
3. § 17, stk. 3 - Beskæftigelseskrav på 5 måneder (erstatte 8 måneders beskæftigelseskrav i den kommunale overenskomst), og
4. § 19 - Bortvisning

i Fællesoverenskomst af 14. oktober 2008 mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige område (OAO-S-fællesoverenskomsten).

##### *Stk. 3*

De ansatte er endvidere omfattet af

1. § 4, stk. 2 - Arbejdstidens længde, normperiode på en måned
2. § 7, pkt. 4 - Arbejdstidsopgørelse, dog ej hjemmel til rådighedstjeneste på arbejdsstedet
3. § 10, stk. 1-2 - Afspadsring

4. § 11 – Tilgodehavende afspadsring konverteres til omsorgsdage
5. § 12, stk. 3 - Højest 10 arbejdsdage mellem 2 fridage
6. §§ 13-14 - Ulempegodtgørelse
7. § 15 - Ret til mindst 26 fridage i kvartalet
8. § 16, sidste pkt. - Min. godtgørelse for 6 timer hvis en fastlagt fridag inddrages
9. § 17 - Optjening af 3 timer afspadsring for hver fulde 37 timers arbejde mellem kl. 17 og 06.

i Aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten af 27. juni 2008, indgået mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer m.fl.

### **§ 3. Bortfald af særvilkår inden 1. april 2011**

#### *Stk. 1*

En ansat, som er omfattet af særvilkårene i § 2, kan indtil 1. februar 2010 vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 1. august 2009. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund – 3F.

#### **Bemærkning:**

For perioden efter 1. februar 2010 henvises til § 7, stk. 1 og 2, i aftale mellem KL og KTO om ansættelsesvilkår for ansatte i staten, som pr. 1. august 2009 overgår til ansættelse i en kommune i forbindelse med etableringen af et enstrengt kommunalt beskæftigessystem.

Kommunen skal orientere den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

#### *Stk. 2*

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

#### *Stk. 3*

Pensionsbidraget udgør 15 %.

### **§ 4. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011**

#### *Stk. 1*

Pr. 1. april 2011 indplaceres de ansatte lønmæssigt i Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. indgået mellem KL og Fagligt Fælles Forbund - 3 F og FOA -Fag og Arbejde.

#### **Bemærkning:**

Ved indplacering i det kommunale lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

#### *Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Pensionsbidraget udgør 15 %.

## **§ 5. Ikrafttræden og ophør**

*Stk. 1*

Protokollatet gælder fra 1. august 2009 og indtil udgangen af marts måned 2011, på hvilket tidspunkt det ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2*

§ 4, stk. 2 og 3 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelsen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

København, den 28. december 2009

For

KL

Michael Ziegler

Anne Færge Bork

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen K. Lykkegård

For

FOA – Fag og Arbejde

Gina Liisborg

Lis Bjørnestad

## **Protokollat nr. 5 – Vilkår for ansatte, som i forbindelse med en kommunes overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service overgår til ansættelse i en kommune i perioden fra 1. januar 2009 til 31. marts 2011**

### **Kapitel 1. Personafgrænsning**

#### **§ 1. Hvem er omfattet**

##### *Stk. 1*

Protokollatet omfatter ansatte

- som pr. 1. januar 2009, 1. januar 2010 eller 1. januar 2011 overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud i henhold til § 186 i lov om social service, og
- som før overgangstidspunktet var omfattet af overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for husassistenter m.fl. af 18. marts 2009 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og FOA – Fag og Arbejde (den regionale overenskomst), og/eller
- som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. af 28. oktober 2008 indgået mellem KL og FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbud – 3F (den kommunale overenskomst).

##### **Bemærkning:**

Ansatte ved selvejende institutioner, som overgår til driftsaftale med en kommune, og hvor de ansatte før overgangen er omfattet af en overenskomst/aftale indgået med RLTN, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår efter overgangen er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, er ligeledes omfattet af denne aftale.

##### *Stk. 2*

I forbindelse med overgangen udsteder ansættelsesmyndigheden nye ansættelsesbreve eller tillæg til eksisterende ansættelsesbreve til de overførte ansatte.

#### **§ 2. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder**

De ansatte er fra overgangstidspunktet omfattet af den kommunale overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign., medmindre andet følger af særvilkårene i §§ 3 og 4.

##### **Bemærkning:**

Forhandlings- og aftaleretten udøves af parterne i KL-overenskomsten.

## Kapitel 2. Særvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

### § 3. Løn- og pensionsvilkår

#### Stk. 1

Aflønning, indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniordage/-bonus sker efter bestemmelser svarende til den regionale overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for husassistenter m.fl. De ansatte omfattes af ændringer af lønnen, pensionsbidrag og seniordage/-bonus, der er aftalt før overgangstidspunktet.

#### Bemærkning:

I relation til adgang til seniordage er de ansatte således ikke omfattet af pkt. 3 i protokollat mellem KL og KTO om udmøntning af trepartsmidlerne til seniropolitisk initiativer samt evt. bestemmelser om supplerende seniordage i overenskomsten, men af de tilsvarende regler i den regionale overenskomst.

#### Stk. 2

Der kan aftales lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse, jf. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren området af 3. oktober 2008.

#### Stk. 3

De ansatte omfattes af udmøntningsgarantigruppe 5.

#### Stk. 4

Den ansatte er sikret hidtidig løn og bevarer sin løn inkl. de lønstigninger, der er aftalt i perioden indtil overenskomstperiodens udløb. De enkelte løndelev er pensionsgivende i samme omfang som hidtil.

#### Bemærkning:

Løngarantien omfatter ændringer af lønning, som er begrundet i overførslen.

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg. Tidsbegrænsede tillæg mv. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

#### Stk. 5

Løngarantien, jf. stk. 4 sikrer ikke mod ændringer i lønnen som følge af:

1. Ændring i beskæftigelsesgraden
2. Nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg
3. Ændring af områdetillæg

Ændringer kan i disse tilfælde finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

#### Stk. 6

Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

### § 4. Andre ansættelsesvilkår indtil overenskomstperiodens udløb

#### Stk. 1

De ansatte omfattes af særvilkårene i stk. 2-4.

### *Stk. 2 - Tjenestedragt*

Regler der supplerer den kommunale overenskomst:  
Der ydes fri tjenestedragt.

### *Stk. 3 - Arbejdstid for ansatte beskæftiget på døgnområdet*

Regler der erstatter og supplerer § 12A i den kommunale overenskomst:  
Særregler er oplyst i protokollat nr. 1 til Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

### *Stk. 4 - Arbejdstid for ansatte beskæftiget på dagområdet*

For ansatte, der overføres til ansættelse i en kommune, og som skal arbejde på kommunale arbejdspladser, hvor tilsvarende personalegruppe er omfattet af § 12B i den kommunale overenskomst gælder § 12B med de særregler, der er nævnt i litra a-f.

- a) Regel der supplerer den kommunale overenskomsts § 12B, stk. 1:

Den ansatte skal være bekendt med fridøgnenes placering mindst 4 uger forud. Dette gælder dog ikke afløsningspersonale, jf. den regionale arbejdstidsaftale § 20.

Der gives en ugentlig lang fridøgnperiode af 55 timer til 64 timers varighed.

Sammenlægning af flere fridøgnperioder kan ske ved at forlænge perioden med 24 timer pr. fridøgn.

En lang fridøgnperiode kan opdeles i 2 korte fridøgnperioder på mindst 35 timer, dog 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

Der kan indgås aftale om at fravige bestemmelserne om ugentlig fridøgnperiode for ansatte, hvis arbejdsvilkår er af særlig karakter, eller når andre forhold måtte give grundlag herfor.

#### **Bemærkning**

Dvs. at de ansatte har ret til en 5-dages-arbejdsuge.

- b) Regel der erstatter den kommunale overenskomsts § 12B, stk. 1:

Orientering om ændringer i planlagt tjenestes placering skal foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn.

Hvis 4-døgnvarslet ikke overholdes, betales der for omlagte timer et tillæg beregnet pr. påbegyndt halve time, på 29,36 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

- c) Regel der supplerer den kommunale overenskomsts § 12B, stk. 3:

Merarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag.

- d) Regel der supplerer den kommunale overenskomsts § 12B, stk. 7:

1. For tjeneste mandag fra kl. 00.00-04.00 betales et tillæg på 22,65 kr.

2. For tjeneste mandag fra kl. 04.00-06.00 betales et tillæg på 22,65 kr., såfremt tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere.

3. For tjeneste lørdag fra kl. 11.00-24.00 betales et tillæg på 22,65 kr.

- e) Regler der erstatter den kommunale overenskomsts § 12B, stk. 8

Tjenesten bør tilrettelægges således, at dels tjeneste – hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 timer eller mere – undgås. Hvor dette ikke er muligt, fx

på grund af andet personales sygdom, personalemangle, særlige arbejdsopgavers udførelse og lignende betales der for delt tjeneste pr. dag 32,16 kr. (31/3 2000-niveau).

f) Regler der i øvrigt supplerer den kommunale overenskomsts § 12B:

1. Hvis honorering gives som afspadsering, skal varsling af afspadsering foregå i arbejdstiden og med et varsel på mindst 4 døgn. Afspadsering, der efterfølgende skal sikre overholdelse af hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøreglerne, kræver dog ikke varsling.

Aflyses afspadsering i 4-døgnperioden, nedskrives afspadseringskontoen, som afspadsering havde fundet sted. Den pålagte tjeneste honoreres som overarbejde eller opkald (§ 23, stk. 2).

Afspadsering skal være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori tjenesten er præsteret. Der kan dog indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt, eller at udbetaling finder sted på et tidligere tidspunkt.

Afspadsering gives så vidt muligt i hele dage.

Hvis afspadsering ikke har fundet sted inden det fastsatte tidspunkt, forfalder ydelsen til betaling, jf. § 8.

Der gælder særlige regler om afspadsering i forbindelse med aften- og nat-tjeneste, jf. § 9, stk. 2.

2. Sker der inddragelse af en fridøgnperiode med et kortere varsel end 4 uger, afvikles tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timers tjeneste.

Det mistede fridøgn erstattes af en anden frihedsperiode inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori tjenesten er præsteret. I modsat fald forfalder ydelsen til betaling.

For fridøgnperioder, som inddrages med et kortere varsel end 14 døgn, betales endvidere et tillæg pr. gang på 289,65 kr. (31/3 2000-niveau).

Bestemmelserne gælder ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste, dog forudsat at den korte eller lange fridøgnperiodes minimumslængde overholdes.

3. Inddrages planlagt sønehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 4 uger, gives der overarbejdshonorering for tjenesten, dog mindst for 6 timer.

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste, forudsat længden af sønehelligdagsdøgnenes frihedsperioder overholdes.

4. Inddragelse af frihedsperioder på 24 timer eller mere for en fuldtidsansat, som ikke er omfattet af §§ 21 eller 22 i den regionale arbejdstidsaftale, med et kortere varsel end 4 uger, opgøres den pålagte tjeneste i påbegyndt halve time og honoreres som overarbejde, dog mindst for 6 timer. Det gælder dog ikke for overarbejde i forlængelse af normaltjeneste eller rådighedstjeneste.

5. Opkald til tjeneste i frihedsperioder, der hverken er omfattet af §§ 21, 22 eller 23, stk. 1 i den regionale arbejdstidsaftale, honoreres som overarbejde, dog mindst for 3 timer.

For flere tjenester inden for 3 timer, honoreres kun for 3 timer.

For arbejde ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time.

## **§ 5. Bortfald af særvilkår inden overenskomstperiodens udløb**

### *Stk. 1*

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan indtil 1 måned fra denne aftales underskrift vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra overgangstidspunktet den 1. januar 2009. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af den kommunale overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign., jf. dog § 5 i protokollat 1 til arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

#### **Bemærkning til stk. 1:**

Kun ansatte, som overgår 1. januar 2009. Ved overgang pr. en senere dato gælder stk. 2.

### *Stk. 2*

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 3 og 4, kan vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst én måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign.

#### **Bemærkning til stk. 1 - 2:**

Kommunen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1-4. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

## **§ 6. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingskift inden overenskomstperiodens udløb**

### *Stk. 1*

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 3 og 4. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuldt ud omfattet af den kommunale overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign., jf. dog § 6 i protokollat 1 til arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

#### **Bemærkning:**

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

*Stk. 2*

Kommunen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 3 og 4 gælder indtil overenskomstperiodens udløb.

**Bemærkning:**

Ved indplacering i det kommunale lønsystem forhandles og indgås aftale med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation i henhold til hidtidig praksis.

### **Kapitel 3. Særvilkår efter overenskomstperiodens udløb**

#### **§ 7. Indplacering i det kommunale lønsystem efter overenskomstperiodens udløb**

*Stk. 1*

Efter overenskomstperiodens udløb indplaceres den ansatte lønmæssigt i den kommunale overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign.

*Stk. 2*

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i den kommunale overenskomst er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres.

Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst i det omfang, tillægget udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende.

#### **§ 8. Fastfrysning af lønnen efter overenskomstperiodens udløb**

Kommunen kan efter overenskomstperiodens udløb med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

#### **§ 9. Aftrapning af løn efter overenskomstperiodens udløb i forbindelse med væsentlig stillingsændring**

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra overenskomstperiodens udløb og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

**Bemærkning:**

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden frem til overenskomstperiodens udløb.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.

## **§ 10. Ikrafttræden og ophør**

### *Stk. 1*

Aftalen har virkning fra 1. januar 2009 og gælder i perioden indtil udgangen af marts måned 2011, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

### *Stk. 2*

§§ 7-9 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelserne kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 6. maj 2010

For

KL

Michael Ziegler

Mik D. Jacobsen

For

FOA – Fag og Arbejde

Lis Bjørnstad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Ellen K. Lykkegård

## **Protokollat nr. 6 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

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

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

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

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

### **Bemærkning:**

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

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

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).
  - b) **Sundhedsordninger**

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

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

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

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

**Bemærkning:**

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

København, den 6. maj 2010

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Steen Parker Sørensen

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

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

### *Funktionsløn*

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

- Særligt smudsigt arbejde
- Særligt 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 f i l l l l
- Hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere
- Andre emner som findes relevante

### *Kvalifikationsløn*

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

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

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

- Selvstændighed
- Samarbejdsevne og vilje
- Kreativitet
- Andre emner som findes relevante

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

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

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