

Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer

KL

FOA - Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Løn.....	3
§ 3. Grundløn.....	4
§ 3A. Indplacering pr. 1. april 2009.....	5
§ 4. Funktionsløn.....	5
§ 5. Kvalifikationsløn.....	5
§ 6. Resultatløn.....	6
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin.....	6
§ 8. Funktionærlov.....	7
§ 9. Pension.....	7
§ 10. ATP.....	8
§ 11. Arbejdstidsbestemmelser.....	8
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag.....	9
§ 13. Tjenestefrihed.....	10
§ 14. Opsigelse.....	10
§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår.....	11
§ 16. Ikrafttræden og opsigelse.....	12
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	14
§ 1. Formål.....	14
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	14
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	16
Protokollat 3 - Særregler for ansatte i Københavns Kommune.....	17
§ 1. Grundløn.....	17
§ 2. Pension.....	17
§ 3. Arbejdstid.....	17
§ 4. Overarbejde.....	18
§ 5. Forskudt arbejdstid.....	19
§ 6. Diskretionspligt.....	20
§ 7 Konvertering af ulempe tillæg.....	20
Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....	21
Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn...23	

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter

1. Kantineledere med eller uden relevant faglig uddannelse, og
2. Rengøringsledere/-chefer

som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde, **[O.08]**herunder Københavns og Frederiksberg Kommuner,**[O.08]**
2. **[O.08]**i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

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

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

Ansatte i Københavns Kommune er omfattet af denne overenskomst med de særregler, der gælder for kommunen, jf. protokollat 3.**[O.08]**

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

Grundløn, jf. § 3,

Funktionsløn, jf. § 4,

Kvalifikationsløn, jf. § 5 og

Resultatløn, jf. § 6.

Stk. 2

Kantineledere er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Rengøringsledere/-chefer er omfattet af:

1. Fællesaftale om Ny Løn.
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Aftalerne om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingsystemet, rets- og interessetvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

[O.08] Til kantineledere er afsat 1,25% til lokal løndannelse pr. 1. april 2010.

Til rengøringsledere/-chefer er afsat 1,25% til lokal løndannelse 1. april 2009 og 1,25% til lokal løndannelse 1. april 2010.

Til medarbejdere i Københavns Kommune, omfattet af protokollat 3, er afsat 1,25% til lokal løndannelse 1. april 2010 **[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.

Aftale om ny løndannelse for hus/ren-området findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.08. Fællesaftale om Ny Løn findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.01.

Aftalen om udmøntningsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

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

§ 3. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder.

Stk. 2

[O.08] Grundlønnen for kantineledere er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2008	Løntrin 1. april 2009
Kantineledere uden relevant faglig uddannelse	22	24
Kantineledere med relevant faglig uddannelse	25	27 [O.08]

Stk. 3

[O.08] Grundlønnen for rengøringsledere/-chefer er:

Løntrin 1. april 2008	Løntrin 1. april 2009
28	29
38	38 + 7.000 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Bemærkning:

Rengøringsledere/-chefer indplacering på grundløn sker efter lokal aftale på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde. Sondringen mellem antal underordnede er bortfaldet.

Ved besættelse af lederstillinger skal lønnen så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Ved nybesættelse af lederstillinger efter 1. april 2006, er det den pr. 1. april 2006 fastsatte grundløn, der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interessetvister i Fællesaftale om Ny Løn.

§ 3A. Indplacering pr. 1. april 2009

[O.08]Grundlønsforhøjelserne pr. 1. april 2009 anført i § 3 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

Ansatte med personlige lønordninger er ikke omfattet heraf.[O.08]

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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 ydes som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for funktionsløn fremgår af vedlagte bilag 1.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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 ydes som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn fremgår af vedlagte bilag 1.

§ 6. 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]

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstrin

Stk. 1

Ansatte, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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.

Bemærkning:

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

§ 8. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 14. Opsigelse og § 15. 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 hidtil opsigelsesanciennitet.

§ 9. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter en pensionsordning i PenSam Gruppen for kantineledere, rengøringsledere/-chefer, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,8% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 12,85%) **[O.08]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 15, nr. 10 (opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

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, der ansættes efter overenskomstens udsendelse.

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 4, stk. 2 og § 5, stk. 2.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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 løndele.

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til: Pen Sam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, postgiro 3 43 45 08, månedsvi 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 som 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]**

§ 10. ATP

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

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	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. [O.08]

§ 11. Arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forudsættes at være 37 timer.

Stk. 2

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

Stk. 3 (gældende til og med 31. marts 2009)

For kantineledere, der pålægges at arbejde uden for arbejdsstedets normale arbejdstid eller arbejder ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge, betales overarbejdsbetaling med timeløn beregnet som 1/1924. Overarbejdstillægget udgør:

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

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

På søn- og helligdage 100%.

Stk. 3A (gældende fra 1. april 2009)

For kantineledere, der pålægges at arbejde uden for arbejdsstedets normale arbejdstid eller arbejder ud over gennemsnitlig 37 timer pr. uge, betales overarbejdsbetaling med timeløn beregnet som 1/1924. Overarbejdstillægget udgør:

[O.08] På hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage): Efter normal arbejdstids ophør 50%.

På lørdage, der er fastsat som frilørdage: 50%. **[O.08]**

På søn- og helligdage 100%.

§ 12. 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 fravær er nødvendigt af hensyn til barnet,
3. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 13. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 14. 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 til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

FOA - Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V

Mail: forha001@foa.dk.

Stk. 4

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

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 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 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 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter parterne 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.

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

§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår

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

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve (04.11) **[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. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. Åremålsansættelse (04.50)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. **[O.08]** Gruppeliv (04.74) **[O.08]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.81)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.08]** Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85) **[O.08]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)

19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.08]**Ferie 05.12)
Særlig feriegodtgørelse udgør 2,0% (med virkning fra 1. april 2010 samlet 2,45%).**[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)
Kantineledere og rengøringsledere/-chefer er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/ skriftlig udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat nr. 1**[O.08]**
27. Socialt kapitel (05.41)
Kantineledere og rengøringsledere/-chefer er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 2.
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstvistaftalen (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 forhandlinger (04.39)

Bemærkning:

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

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 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

Ann Marie Liebke

Søren Silving

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre lederens forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leders kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte amts personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en **[O.08]skriftlig[O.08]** udviklingsplan for den enkelte leder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Bemærkning:

[O.08] Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte leders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse. **[O.08]**

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

[O.08] Opmærksomheden henledes på Bilag til Aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling. **[O.08]**

København, den 28. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Ann Marie Liebke

Søren Silving

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Stk. 1

For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapital, 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 forhåndsftaler, 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

Ann Marie Liebke

Søren Silving

Protokollat 3 - Særregler for ansatte i Københavns Kommune

Protokollatets bestemmelser erstatter og/eller supplerer overenskomstens regler.

§ 1. Grundløn

Særregel der erstatter overenskomstens § 3:

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen for følgende stillinger er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2008	Løntrin 1. april 2009
Rengøringsinspektør	16 eller 22	18 eller 24
Rengøringsleder	16 eller 22	18 eller 24
Rengøringsinstruktør	22	24
Kantineleder	22	24
Serviceleder	22	24
Souschef for serviceleder	22	24
Rengøringsplanlægger	22 eller 30	24 eller 32

Stk. 3

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 2. Pension

Særregel der erstatter overenskomstens § 9.

Stk. 1

For månedslønnede ansatte oprettes en pensionsordning i PenSam Liv med virkning fra ansættelsen.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,83% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 12,85%) **[O.08]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør en 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

§ 3. Arbejdstid

Særregel der erstatter overenskomstens § 11.

Stk. .

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er ved fuldtidsbeskæftigelse 37 timer.

Den daglige arbejdstid kan udgøre mellem 6 og 9 timer, lørdag dog mellem 5 og 9 timer.

Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af institutionen efter behov og efter drøftelse med personalets repræsentanter under hensyntagen til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere.

Deltidsansættelse kan ske forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanter/ den lokale afdeling af forbundet.

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

Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende skal deltidsansatte som hovedregel tilbydes ansættelse med en højere kvote eller på fuldtid.

I tilfælde af konstateret misbrug af deltidsadgangen kan en af overenskomstens parter begære forhandling herom.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

Arbejde i aften/natperiode kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften/natperioden i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften/natperioden, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelser mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behov for afregning ved betaling.

Stk. 3

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenestedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag tillæg for forskudt arbejdstid fra kl. 16 (i stedet for kl. 17).

§ 4. Overarbejde

Særregel der erstatter overenskomstens § 11:

Stk. 1

Bestemmelsen gælder stillinger klassificeret indtil løntrin 33.

For overarbejde, hvorved forstås beordret og kontrollabelt arbejde ud over den fastsatte daglige arbejdstidsnorm ydes betaling efter nedenstående regler.

Stk. 2

Overarbejdsbetalingen pr. time beregnes som 1/1924 af lønnen efter § 1, stk. 2.

Stk. 3

For overarbejde, der ikke godtgøres med fritid, ydes overarbejdsbetaling efter stk. 2 med tillæg af henholdsvis 50% og 100%.

De ved tillæg af 50% beregnede satser ydes for de 3 første overarbejdstimer – jf. 3, stk. 1 – på ugens 5 første hverdage (mandag – fredag) samt for de 2 første overarbejdstimer, som præsteres på lørdage før kl. 12.

De ved tillæg af 100% beregnede satser ydes for andet overarbejde.

Stk. 4

For overarbejde, der godtgøres med fritid, ydes pr. time – ud over en sådan godtgørelse i tid – forskellen mellem de i henhold til stk. 3 beregnede satser og de i henhold til stk. 2. beregnede satser.

Anvendelsen af satserne sker i overensstemmelse med de i stk. 3, 2. og 3. afsnit nævnte regler.

Stk. 5

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

Stk. 6

Satser i henhold til stk. 3 og 4 ydes efter den ansattes lønmæssige placering den 1. i den måned, hvori overarbejdsbetalingen kommer til udbetaling.

Stk. 7

Når den ansatte tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles vedkommende dagen forud.

For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes tillæg i henhold til de for kommunens tjenestemænd gældende regler og satser.

Stk. 8

Deltidsbeskæftigede ydes overarbejdsbetaling, hvis

- arbejdet strækker sig ud over 9 timer den pågældende dag,
- arbejdet strækker sig ud ovre 37 timer pr. uge

samt til afløsere for fuldtidsbeskæftigede, hvor

- arbejdet den pågældende dag strækker sig ud over den fuldtidsbeskæftigedes dagnorm.

§ 5. Forskudt arbejdstid

Stk. 1

For arbejde på hverdage mellem kl. 17.00 og 06.00 samt på søn- og helligdage ydes betaling ydes betaling for forskudt arbejdstid efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler og satser.

Stk. 2

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

Stk. 3

For tjeneste på lørdage efter kl. 11.00, på søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og 24.00, på mandage mellem kl. 00.00 og 04.00. 1. maj mellem kl. 00.00 og 24.00 samt grundlovsdag efter kl. 12 ydes ligeledes betaling efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler og satser.

Såfremt arbejde på mandage inden kl. 06.00 udføres som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der påbegyndes søndag kl. 24.00 eller tidligere, ydes tillægget for hele den del af tjenesten, der ligger inden kl. 06.00.

Stk. 4

Tillæggene kan ikke ydes samtidig med de i § 4 nævnte tillæg.

§ 6. Diskretionspligt

Særregel der supplerer overenskomsten.

Stk. 1

Den ansatte skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som pågældende i sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller blive pågældende foreskrevet af tjenestestedets ledelse. Tavshedspligten ophører ikke med udtrædelse af kommunens tjeneste.

§ 7 Konvertering af ulempetillæg

Særregel der supplerer overenskomstens § 15.

Stk. 1

Aftale om konvertering af ulempetillæg er gældende.

København, den 28. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA - Fag og Arbejde

Ann Marie Liebke

Søren Silving

Protokollat 4 - 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

Funktionsløn

I vurderingen kan fx indgå følgende elementer:

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

Kvalifikationsløn

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

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