

## **Overenskomst for trafikkontrollører/drifts- assistenter**

KL

FOA - Fag og arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>	<b>3</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	3
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede .....	3
<b>Kapitel 2. Månedslønnede.....</b>	<b>4</b>
§ 3. Løn.....	4
§ 4. Grundløn.....	5
§ 4A Indplacering pr. 1. april 2009 .....	5
§ 5. Funktionsløn.....	5
§ 6. Kvalifikationsløn .....	6
§ 7. Resultatløn .....	6
§ 8. Funktionærlov .....	7
§ 9. Pension .....	7
§ 10. ATP.....	8
§ 11. Arbejdstid.....	8
§ 12. Overarbejde .....	8
§ 13. Betaling for arbejde i forskudt tid, rådighedstjeneste mv. ....	9
§ 14. Tjenestefrihed.....	9
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag .....	9
§ 16. Opsigelse.....	10
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).....	11
<b>Kapitel 3. Timelønnede .....</b>	<b>12</b>
§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling .....	12
§ 19. Pension.....	12
§ 20. Søgnehelligdagsbetaling .....	13
§ 21. Opsigelse.....	13
§ 22. Barns 1. sygedag.....	13
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede.....	13
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse .....</b>	<b>14</b>
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse.....	14
<b>Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....</b>	<b>15</b>
§ 1. Formål .....	15
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning .....	15
§ 3. Drøftelse .....	16
<b>Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>	<b>17</b>
<b>Bilag 1 – Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn ..</b>	<b>18</b>

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### Stk. 1

Overenskomsten omfatter trafikkontrollører og driftsassistenten som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. [O.08] i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller

#### Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, er i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30. [O.08]

#### Stk. 2

Trafikkontrollører er fortrinsvis beskæftiget med trafikafvikling, trafikovervågning, kontrol af rejsehjemmel, kontakt til myndigheder og leverandører samt på ledelsens vegne at foretage driftsmæssige dispositioner, herunder vedligeholdelse af trafikinformations-systemet.

Driftsassistenten er fortrinsvis beskæftiget med kundebetjening, salg og kontrol af rejsehjemmel, trafikinformation og vejledningsfunktioner.

Relevant administration indgår i begge stillinger.

#### Bemærkning:

Eksemplerne på arbejdsfunktioner er ikke udtømmende, og nogle opgaver kan tillige løses af anden part (kontrolopkøb, miljøsyn o.l.) Som følge af udviklingen på trafikområdet kan arbejdsopgaverne skifte over tid. Arbejdsopgaverne for trafikkontrollører og driftsassistenten kan overlæppe. Ved indplacering på grundlønstrin tages derfor højde for kompleksiteten af arbejdsopgaverne og antallet af forskellige typer arbejdsopgaver.

Trafikkontrollørers arbejdsopgaver har en vis kompleksitet, og der varetages flere opgavetyper, mens driftsassistenters arbejdsopgaver har mindre kompleksitet.

#### Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd.

### § 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 til og med 1. december eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar.

*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 til og med 30. november eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar.

## **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
4. Resultatløn, jf. § 7.

*Stk. 2*

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

**Bemærkning:**

Fællesaftalen om lokal løndannelse for det tekniske område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Aftale om lokal løndannelse for det tekniske område er i KL's Løn og Personale, afsnit 09.07.

Der er afsat 1,25% af lønsummen til lokal løndannelse 1. april 2010.

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

*Stk. 3*

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

**Bemærkning:**

Der er mellem parterne enighed om, at deltidsansættelse kun kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

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 drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

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

*Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvist bagud og skal være til rådighed senest den sidste bankdag i måneden.

*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".

**§ 4. Grundløn**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin pr. 1. april 2008	[O.08]Løntrin pr. 1. april 2009
Driftsassisterer	23	25
Trafikkontrollører	28	30
Trafikmestre	29	31
Ledende trafikpersonale	40	42[O.08]

**Bemærkning:**

Trafikmestre i Aalborg Kommune aflønnes, som en personlig ordning, på trin 27 (fra 1. april 2009 på løntrin 29).

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

*Stk. 1*

[O.08]Pr. 1. april 2009 forhøjes alle grundlønstrin med 2 løntrin.

*Stk. 2*

Grundlønsforhøjelsen 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.[O.08]

**§ 5. Funktionsløn**

*Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stil-

ling /gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

*Stk. 2*

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

**Bemærkning:**

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2004 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.

Vejledende kriterier for funktionsløn, se bilag 1.

## **§ 6. Kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationstillæg 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 ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se bilag 1.

## **§ 7. Resultatløn**

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

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til både grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonusordning. [O.08]

**§ 8. Funktionærlov**

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. overenskomstens § 16 Opsigelse og § 17 Øvrige ansættelsesvilkår.

**Bemærkning:**

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tilagt 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.

**§ 9. Pension**

*Stk. 1*

Kommunen opretter pensionsordning i PenSam Gruppen forsikringsaktieselskab for: ansatte, som

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

Det samlede pensionsbidrag 13% af de pensionsgivende løndele. 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.

*Stk. 2*

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn [O.08] og resultatløn [O.08] er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2 og § 6, stk. 2.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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. 3*

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

**Bemærkning:**

PenSam Gruppen forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningerne skal godkendes af overenskomstens parter.

Allerede ansatte, der forud for overenskomstens indgåelse har fået indbetalt det samlede pensionsbidrag til en anden pensionskasse, kan bevare denne pensionskasse som en personlig ordning.

## § 10. ATP

1. For trafikkontrollører og driftsassistenten 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.

2. [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. Arbejdstid

*Stk. 1*

Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer inkl. ferie, feriefridage, søgnehellidage og fridage, baseret på en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer, inkl. frokostpause på 30 minutter på arbejdsdage.

*Stk. 2*

Arbejdstidens placering tilrettelægges lokalt under hensyntagen til arbejdets karakter.

*Stk. 3*

Arbejdstiden planlægges for en normperiode på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Normperiodens længde kan drøftes lokalt.

### Bemærkning:

For ansatte, der tidligere var omfattet af Overenskomst for trafiktjenesten, er påskelørdag fridag.

## § 12. Overarbejde

*Stk. 1*

Ved overarbejde forstås arbejde udover det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

*Stk. 2*

Deltidsbeskæftigede, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn.

*Stk. 3*

Overarbejde vederlægges med timeløn, beregnet som 1/1924 af de i §§ 4 – 6 nævnte løndele, samt med overarbejdstillæg på 50% af timelønnen.

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

Honorering for overarbejde ydes ikke til medarbejdere, der beklæder lederstillinger og/eller projektlederstillinger og som har en samlet løn, der svarer til løntrin 39 og derover. Medarbejderne er omfattet af reglerne om godtgørelse af merarbejde for medarbejdere uden højeste tjenestetid.

### **§ 13. Betaling for arbejde i forskudt tid, rådighedstjeneste mv.**

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn gælder.

**Bemærkning:**

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

### **§ 14. Tjenestefrihed**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

### **§ 15. 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] (fra 1. april 2009 første og anden sygedag)[O.08], hvis

1. barnet er under 18 år
2. har ophold hos den ansatte,
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*

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## § 16. Opsigelse

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

### *Stk. 3*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes FOA 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 FOA herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

#### **Bemærkning:**

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

### *Stk. 4*

FOA kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

### *Stk. 5*

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådan krav skal fremsættes inden for en måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

### *Stk. 6*

[O.08] Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA, 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 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 virksomhedens forhold, kan det pålægges virksomheden at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges virksomheden, såfremt ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af nævnet.

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. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn- og Personale):

1. [O.08] Ansættelsesbreve (04.11)[O.08]
2. [O.08] Lønninger (04.30)[O.08]
3. Decentral løn (04.25)
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)
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)
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. [O.08] Ferie (05.12)[O.08]
21. [O.08] Barsel mv. (05.13)[O.08]
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. [O.08] Seniorpolitik (05.21)– se § 22A for supplerende bestemmelser [O.08]
24. [O.08] Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)[O.08]

25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. [O.08]Kompetenceudvikling (05.31)  
Trafikkontrollører og driftsassistenten er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen er i protokollat nr. 1. [O.08]
27. Socialt kapitel (05.41)  
Trafikkontrollører og driftsassistenten er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 2.
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. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. [O.08]Aftale om trivsel og sundhed (05.35)[O.08]
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)

**Bemærkning:**  
Protokollatet er i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

### **Kapitel 3. Timelønnede**

#### **§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

*Stk. 1*

Timelønnen beregnes som  $1/1924$  af årslønnen i henhold til §§ 4 – 6.

*Stk. 2*

Lønnen opgøres og udbetales månedsvist bagud.

#### **§ 19. Pension**

*Stk. 1*

1. For timelønnet ansatte, som
  - a) er fyldt 21 år, og
  - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. april 2002.

udgør det samlede pensionsbidrag 13,00 % 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.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

**Bemærkning:**

For optjening af karenperioden se § 16, pkt. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

2. Timelønnet ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,00 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag

*Stk. 2*

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til PenSam Liv forsikringsaktieselskab.

**§ 20. Søgnehelligdagsbetaling**

*Stk. 1*

Ansatte, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget svarende til den pågældendes normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

*Stk. 2*

Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

**§ 21. Opsigelse**

Den ansatte kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden ved arbejdstids ophør den pågældende dag.

**§ 22. Barns 1. sygedag**

*Stk. 1*

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 15, stk. 1 og 3.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Hvis medarbejderen ikke har ret til indtægt under egen sygdom, betales et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

**§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede**

*Stk. 1*

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

- § 1 Hvem er omfattet
- § 10 ATP
- § 11 Arbejdstid
- § 12 Overarbejde
- § 13 Betaling for arbejde i forskudt tid, rådighedstjeneste mv.
- § 18 Øvrige ansættelsesvilkår nr. 1, 2, 10, 12, 13, 15, 18, 25, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34 og 35

*Stk. 2*

Timelønnede har ikke ret til løn under sygdom og barsel, men er omfattet af lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

## **Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 24. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2008.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med tre 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 de aftaler om tjenestemandslønninger, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten er opsagt.

København, den 4. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA – Fag Og Arbejde

Reiner Burgwald

## **Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som er her: [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).

### **§ 1. Formål**

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders 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 personalepolitik.

### **§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning**

#### *Stk. 1*

[O.08] Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens 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:**

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

I forbindelse med udarbejdelsen af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering 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.

### § 3. Drøftelse

#### *Stk. 1*

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

#### *Stk. 2*

[O.08] Kommunen og organisationernes (lokale)repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. [O.08]

#### *Stk. 3*

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 4. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA – Fag Og Arbejde

Reiner Burgwald

## **Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob**

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

### *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 deltage. 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 4. marts 2009

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA – Fag Og Arbejde

Reiner Burgwald

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

### *Eksempler på funktionsløn*

- Ledelsesansvar
- Ledelseskompetence
- Budgetansvar
- Undervisning/oplæring
- EDB-superbruger
- Projektarbejde
- Ekstern kontakt
- Tilkaldevagt
- Selvstændighed i varetagelse af opgaver
- Konsulentfunktioner
- Specialistfunktioner

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre objektive kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktionsløn

### *Eksempler på kvalifikationsløn*

- Joberfaring
- Områdekendskab
- Kvalitet i arbejdet
- EDB-kendskab
- Engagement
- Selvstændighed
- Samarbejdsevne og -vilje
- Kreativitet
- Flexibilitet
- Relevant efteruddannelse
- Social engagement
- Sprogkendskab

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre objektive kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af kvalifikationsløn.