

Overenskomst og aftale for teknisk service

KL

FOA - Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret.....	4
§ 1. Hvem er omfattet. Forhandlings- og aftaleret.....	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	5
Kapitel 2. Månedslønnede	6
§ 3. Løn	6
§ 4. Grundløn	7
§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012.....	7
§ 5. Funktionsløn	7
§ 6. Kvalifikationsløn	9
§ 7. Resultatløn.....	9
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg	10
§ 9. Funktionærlov	10
§ 10. Pension	11
§ 11. ATP	13
§ 12. Arbejdstid	13
§ 13. Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde	15
§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	16
§ 15. Dispositionstillæg	16
§ 16. Vinterordning	17
§ 17. Beklædning	18
§ 18. Barns 1. sygedag og 2. sygedag.....	18
§ 19. Tjenestefrihed	18
§ 20. Opsigelse	18
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	20
Kapitel 3. Timelønnede	22
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	22
§ 23. Pension	22
§ 24. Søgnehelligdagsbetaling.....	23
§ 25. Opsigelse	23
§ 26. Barns 1. og 2. sygedag.....	23
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede	23
Kapitel 4. Ungarbejdere	23
§ 28. Personafgrænsning.....	23
§ 29. Løn, lønberegning	24
§ 30. Opsigelse	24
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår	24
Kapitel 5. Elever.....	24
§ 32. Praktikgrundlaget	24
§ 33. Løn	25
§ 34. Aflønning i skoleperioder	25
§ 35. Prøvetid	25
§ 36. Overarbejde.....	26
§ 37. Kombinationsbeskæftigelse	26
§ 38. Pension	26

§ 39. Sygdom, barsel og adoption.....	26
§ 40. ATP	26
§ 41. Øvrige ansættelsesvilkår	26

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse.....26

§ 42. Ikrafttræden og opsigelse	26
---------------------------------------	----

Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....28

§ 1. Formål.....	28
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	28
§ 3. Drøftelse	29

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob30

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder31

Bilag 1 - Pensionsforhold.....33

Indledning.....	33
§ 1. Kommunefordeling.....	33
§ 2. Pension – Københavns Kommune	34
§ 3. Pension – Frederiksberg Kommune.....	34

Bilag 2 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn...36

Bilag 3 - Særlige vilkår – København og Frederiksberg kommuner:..38

Tidligere stillingsbetegnelser fra før den 1. april 2008.....	38
§ 1. Arbejdstid – Københavns Kommune	38
§ 2. Overarbejde – Københavns Kommune.....	39
§ 3. Arbejdstid – Frederiksberg Kommune	39
§ 4. Overarbejde – Frederiksberg Kommune.....	40

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

§ 1. Hvem er omfattet. Forhandlings- og aftaleret

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

1. Tekniske servicemedarbejdere, herunder parkeringsvagter og -kontrollører
2. Tekniske serviceledere.
3. Tekniske servicechefer.
4. Uddannede ejendomsserviceteknikere,
der er ansat i
 1. KL's forhandlingsområde.
 2. Virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. eller
 3. på selvejende institutioner, hvor Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, hvorefter ansættelsesmyndigheden kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Tekniske servicemedarbejdere omfatter en række stillingsbetegnelser indenfor parkering, skoler og institutioner.

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 ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn herefter benævnt ansættelsesmyndigheden.

KL meddeler FOA og 3F, når der er indgået en 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.

Stk. 2

Tekniske servicemedarbejdere, serviceledere og servicechefer udfører tekniske serviceopgaver ved ansættelsesmyndighedens administrationsbygninger og institutioner mv.

Bemærkning:

De tekniske serviceopgaver udføres eksempelvis ved skoler, rådhus, biblioteker, ældreboliger, daghjem og dagcentre, idrætshaller og idrætsanlæg, svømmehaller og friluftsbade, dag- og døgninstitutioner, musikhuse samt museer og omfatter bl.a. arbejdsopgaver, som blev udført af skolebetjente/-pedeller m.fl., rådhus- og biblioteksbetjente samt bogbuschauffører, herunder formænd, pedeller ved ældreboliger mv., badepersonale og idrætsassistenter, gårdmænd/viceværter, piccoloer/piccoliner og måleraflæsere. Rengøringsarbejde i mindre omfang kan indgå. Endvidere omfatter arbejdsopgaverne parkeringskontrol mv. Afgrænsningen er ikke udtømmende, så lignende arbejdsopgaver

kan blive omfattet af overenskomsten, hvis overenskomstens parter indgår aftale herom.

Overenskomsten giver mulighed for en fleksibel arbejdstilrettelæggelse samt en bedre udnyttelse af personaleressourcerne. Tekniske serviceledere kan øge mulighederne for en fleksibel arbejdstilrettelæggelse, og de kan udføre personaleledelse og andre ledelsesopgaver efter konkret delegeret kompetencer. Tekniske servicechefer varetager overordnede, ledelsesmæssige opgaver i forhold til tekniske servicemedarbejdere og – ledere.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Personale, der udelukkende udfører rengøringsarbejde.
2. Tjenestemænd.

Stk. 4

FOA har forhandlings- og aftaleretten i alle kommuner, der ikke konkret er undtaget i overenskomstens bilag 1. I de konkrete kommuner, der er anført i bilag 1, har 3F forhandlings- og aftaleretten, jf. dog stk. 5 og 6.

Stk. 5

Ansatte i kommuner, hvor FOA eller 3F før henholdsvis den 1. januar 1995 og den 1. januar 2007 har haft forhandlings- og aftaleretten, har mulighed for at opretholde henholdsvis FOA eller 3F som forhandlings- og aftaleberettiget organisation.

Stk. 6

Forhandlings- og aftaleretten for parkeringsvagter/kontrollører varetages efter den ansattes eget valg af enten FOA med pensionsindbetaling til PenSam Gruppen eller 3F med pensionsindbetaling til PensionDanmark i alle kommuner undtagen Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, hvor FOA har forhandlings- og aftaleretten.

§ 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 den 1. november til og med den 1. december eller ansættelse fra den 16. januar til og med den 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 den 1. november til og med den 30. november eller ansættelse fra den 16. januar til og med den 15. februar.

Stk. 3

Ungarbejdere er omfattet af bestemmelserne i kapitel 4.

Stk. 4

Elever er månedslønnet og omfattet af bestemmelserne i kapitel 5.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister, 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.

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse er i KL's løn og personale, afsnit 09.20.

Aftalen 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.

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er tillæg efter overenskomsten pensionsgivende, årlige og angivet i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5

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

Bemærkning:

Ansatte, der hidtil i ansættelsen har været forudlønnet, bevarer retten til aflønning forud.

Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelt 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:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin</i>
Teknisk servicechef	27, 32
Teknisk serviceleder	17, 22, 27
Teknisk servicemedarbejder	14, 17
Uddannede ejendomsservicetekniker	22, 24

Lønseddeltekst: Grundløn.

Lokal uenighed om valg af grundlønsindplacering kan ikke indbringes i tvisteløsnings-systemet.

Bemærkning:

For København og Frederiksberg kommuner: Ved lokal uenighed om grund-lønsindplacering ved nyansættelser vil der ved uændret stillingsindhold skulle tages udgangspunkt i stillingens hidtidige grundlønsindplacering efter § 4, stk. 2.

Stk. 3

Udover grundlønnen i stk. 2, ydes teknisk servicemedarbejdere **[O.11]** pr. 1. januar 2012 et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på kr. 1.300 (31/3 2000-niveau). **[O.11]**

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg.

§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012

Stk. 1

[O.11] Pr. 1. januar 2012 oprykkes teknisk servicemedarbejdere til aflønning med det forhøjede grundlønstillæg.

Stk. 2

Grundlønshøjelsen sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg beva-res. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares. **[O.11]**

§ 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

For tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn for:

<i>Funktion</i>	<i>Lønseddeltekst:</i>
Ledelseskompetence, organisatorisk placering herunder ansvar for rengøring	Ledelsesansvar
Budgetansvar	Budgetansvar
Konsulentfunktioner, herunder superbrugerfunktion, faglig formidling og oplæring af fx elever, jobtræningspersoner mv.	Konsulentfunktion
Ejendomsinspektørfunktioner	Ejendomsinspektørfunktioner.
Tilsyn med eksterne håndværkere	Håndværkertilsyn
Ansvar i forhold til størrelsen, antal enheder og kompleksiteten af den samlede bygningsmasse	Omfangstillæg
Personaleansvar, herunder ansvar for sikkerhed og uddannelse	Personaleansvar

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på bilag 2, som indeholder vejledende kriterier for funktionsløn.

Stk. 3

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- tidsbegrænsede aftaler.
- aftaler hvor lønforbedringer er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

De sidste to sætninger i stk. 3 samt ovenstående bemærkning er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område.

Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 12 i Fællesaftalen er uændrede.

Funktionsløn 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, er fortsat ikke-pensionsgivende medmindre andet aftales.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Tekniske servicemedarbejdere, herunder parkeringsvagter og kontrollører, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget ydes 2 kvalifikationsløntrin. For Frederiksberg Kommune ydes de 2 løntrin som garantiløn.

Lønseddeltekst: anciennitetstillæg.

Stk. 3

For tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere, skal der lokalt indgås aftale om, hvor meget hvert enkelt af følgende funktioner udløser i kvalifikationsløn:

- relevant efteruddannelse for jobbet,
- kompetencegivende uddannelse, og
- specialviden, herunder anden faglig uddannelse.

Lønseddeltekst: kompetencetillæg.

Stk. 4

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

De sidste to sætninger i stk. 4 er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område. Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemelserne i § 13 i Fællesaftalen er uændrede.

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 er fortsat ikke-pensionsgivende medmindre andet aftales.

Opmærksomheden henledes på bilag 2, som indeholder vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 7. Resultatløn

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.

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg

Stk. 1

Medarbejdere, som var ansat henholdsvis den 31. marts 1998, 31. marts 2000 og 31. marts 2002 bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998, 1. april 2000 eller 1. april 2002 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende medarbejdere 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 hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller 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 i forbindelse med overgang til Ny Løn henholdsvis pr. 1. april 1998, 1. april 2000 eller 1. april 2002 blev ydet et pensionsgivende overgangstillæg, bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen hos ansættelsesmyndigheden.

Stk. 3

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse hos ansættelsesmyndigheden, ligesom overgangstillægget ikke kan modregnes ved forfremmelser til en stilling som teknisk serviceleder. Overgangstillægget bortfalder for såvel tekniske servicemedarbejdere som tekniske serviceledere, hvis den pågældende uddannes og ansættes som uddannet ejendomsservicetekniker. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende ansatte.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20. Opsigelse og § 21. 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 henhold til overenskomstens bilag 1, hvor det fremgår, hvilke kommuner og enkelte personale grupper, der er omfattet af henholdsvis PensionDanmark og PenSam Gruppen.

Bemærkning:

Særlige pensionsforhold for ansatte i København og Frederiksberg kommuner fremgår af bilag 1, §§ 2 og 3.

I alle kommuner – undtagen København og Frederiksberg kommuner - oprettes en pensionsordning for:

1. 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 12,50% **[O.11]**(pr. 1. januar 2012: 13,0%)**[O.11]** 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.

2. Ansatte, som

- a) er fyldt 25 år
- b) har mindst 3½ års beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de sidste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,48% 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:

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karenperioden efter nr. 1 b og 2 b.

For optjening af karenperioden se § 21, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

For en nyansat, der umiddelbart forud for ansættelsen har haft en arbejdsgiverbetalt pensionsordning med ret til løbende udbetalinger og med en samlet pensionsindbetaling på mindst 9% omfattes af pensionsordningen fra ansættelsestidspunktet.

Stk. 2

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

Bemærkning:

Særlige pensionsvilkår, herunder pensionsprocenter mv. for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner, fremgår af bilag 1 – Pensionsforhold.

Stk. 3

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for

1. tjenestemænd og
2. pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, og § 6, stk. 4, og § 7.

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. 5

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

Stk. 6

Ansættelsesmyndighederne indbetaler pensionsdraget i henhold til bilag 1 til

- PenSam Gruppen, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, eller
- PensionDanmark, Kongens Vænge, 3400 Hillerød, eller
- Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 7

[O.11] Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelsen i stk. 1. **[O.11]**

Stk. 8

[O.11] Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. **[O.11]**

Stk. 9

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) Løndelen 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.

Stk. 10

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningerne skal forudgående godkendes af overenskomstens parter.

§ 11. ATP

Stk. 1

For ansatte gælder følgende ATP-satser, jf. dog stk. 2

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.

Stk. 2

For tekniske serviceledere ansat som overbademestre og instruktører i Frederiksberg. Kommune gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	D-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	48,00 kr.	96,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	32,00 kr.	64,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	16,00 kr.	32,00 kr.

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

For fuldtidsbeskæftigede er den årlige arbejdstid 1924 timer eller 1681 timer, hvis arbejdstiden er opgjort som en nettoårsnorm.

Bemærkning:

Ved beregning af de 1681 timer er der taget hensyn til søgnehelligdage, ferie mv.

Den årlige nettoarbejdstidsnorm på 1681 timer kan blive forøget med op til 37 timer, hvis den ansatte og ledelsen - iht. ferieaftalen - aftaler overførsel af et antal optjente, ikke afviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år til det efterfølgende ferieår, hvor der sker en tilsvarende reduktion af den årlige nettoarbejdstidsnorm.

Ferietimer ud over 5 uger, der afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette, indgår ikke i den årlige nettoarbejdstidsnorm.

For hver ferietime ud over 5 uger der afholdes, nedskrives nettoårsnormen med 1 time.

Se i øvrigt stk. 3 om planlægning.

I København og Frederiksberg kommuner aftaler parterne, hvorvidt nettoårsnormen skal benyttes. Særbestemmelser for de to kommuner fremgår i øvrigt af bilag 3.

Stk. 2

Der kan tilbydes deltidsbeskæftigelse efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten, eller såfremt en sådan ikke er valgt, den lokale afdeling af forbundet.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end netto 364 timer årligt.

Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende skal deltidsbeskæftigede som hovedregel tilbydes ansættelse med et højere timetal eller på fuld tid.

Bemærkning:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte/nyansatte efter eget ønske kan overgå/ansættes til deltidsbeskæftigelse, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for at overgå fra en deltidsstilling til en fuldtidsstilling eller få forøget sin arbejdstid, hvis muligheden opstår herfor.

Stk. 3

Normperioden og arbejdstidens placering fastsættes efter drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten - hvis en sådan ikke er valgt den lokale afdeling. Ingen arbejdsdage kan normalt være over 10 timer eller under 4 timer.

Vagtplanerne kan udarbejdes for 1 år ad gangen og skal normalt være kendt af medarbejderne mindst 4 uger før en normperiodes start. Udarbejdes der vagtplaner for et helt år kan ændringer ske på følgende måde:

Ved *midlertidige ændringer*, der ikke kan tillægges arbejdsgiveren, henvises til bestemmelserne om varslings mv. i Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift samt rådighedsvagt i hjemmet, medens *ændringer af mere permanent karakter* (eksempelvis strukturændringer, budgetmæssige årsager) normalt skal være kendt med et varsel på mindst 4 uger.

Bemærkning:

Der er enighed om at anbefale vagtplaner for et år ad gangen.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på,

- at alle dage som princip er arbejdsdage i overensstemmelse med arbejdstidsaftalen samt gældende hviletidsbestemmelser,
- at der ikke er en fast ugenorm,

- at der skal placeres en egentlig (arbejdsfri) ferieperiode, samt
- at der kan gives fridage eller frihedsperioder som er forenelige med arbejdsstedets tarv, eksempelvis 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag samt jule-/nytårs-periode eller skolernes ferier.

Medmindre andet aftales kan der maksimalt tilrettelægges søndagstjeneste hver anden søndag.

Stk. 4

Hvis enighed om normperiodens/arbejdstidens tilrettelæggelse ikke kan opnås, kan spørgsmålet optages til drøftelse mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af den faglige organisation.

Bemærkning:

Ansatte i det tidligere FKKA-område har fortsat ret til hel fridag 1. maj, således at nettoårsnormen i § 12, stk. 1, nedsættes med det antal timer, der gives frihed for indtil kl. 12.00.

Medarbejdere ansat før den 1. januar 1995, der i kraft af hidtidige overenskomster, har haft ret til betalt spisepause, bibeholder denne ret som en personlig ordning.

Stk. 5

Delt tjeneste bør undgås. Såfremt tjenstedeling undtagelsesvis er nødvendig forholdes i overensstemmelse med stk. 3.

For delt tjeneste – defineret ved tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere – ydes en godtgørelse på 32,16 kr. pr. døgn. Tjenesten kan kun deles én gang pr. døgn og højst med 3 timer.

Bemærkning:

Bestemmelsen om adgang til delt tjeneste omfatter ikke Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 6

Ansatte i svømmehaller og friluftsbade skal have mulighed for at træne til livredderprøve eller bassinprøve i arbejdstiden. Ansatte, der udfører tjeneste ved bassinkant, skal have mulighed for at træne til erhvervslivredderprøve. Træningen tilrettelægges i et tidsrum, hvor det er til mindst gene for publikum. Kommunalbestyrelsen kan til enhver tid kræve dokumentation (eventuelt livredderprøve eller Dansk Livredningsselskabs bassinprøve) for, at ansatte fortsat er i stand til at udføre arbejdet ved bassinkanten på tilfredsstillende vis.

§ 13. Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

Deltidsbeskæftigede, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn. Der foretages ændring af den aftalte løn, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 3

Præsteret overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time. Overarbejde vederlægges med timeløn, beregnet som 1/1924 af de i §§ 4, 5 og 6 nævnte løndele, samt med overarbejdstillæg efter følgende regler:

1. På hverdage, bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage: De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50%, følgende timer 100%.
2. På lørdage, der er fastsat som frilørdage: Fra kl. 06.00 til kl. 12.00 50% for de første 3 timer (2 timer for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner på alle lørdage), øvrige timer 100%.
3. På søn- og helligdage: 100%.

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 vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5

For timer, for hvilke der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg efter Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet.

Stk. 6

Tilsigelse til arbejde ud over den i normperioden fastsatte daglige arbejdstid skal meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til arbejde udover 1 time ydes en godtgørelse på 26,56 kr. pr. gang.

Bemærkning:

Supplerende vilkår for ansatte i København og Frederiksberg kommuner fremgår af bilag 3.

§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

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 samlemapper under afsnit 04.89 og afsnit 04.90.

§ 15. Dispositionstillæg

Ansættelsesmyndigheden kan yde ansatte et dispositionstillæg på 9.100 kr. Tillægget ydes som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden ved de(t) arbejdssted(er), hvor den pågældende udfører normal tjeneste. Ved udkald og længerevarende forøgelse af den daglige arbejdstid ydes overtidsbetaling.

Lønseddeltekst: dispositionstillæg.

§ 16. Vinterordning

Stk. 1

Ved udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse betales arbejdet efter følgende regler, medmindre der i det enkelte tilfælde måtte være etableret rådighedssvagt jf. § 14, eller truffet bestemmelse om anvendelse af stk. 2:

1. Der betales for de præsterede arbejdstimer.
2. Ved arbejde i forbindelse med den første udkaldelse inden for en periode på 24 timer, regnet fra normal arbejdstids ophør, betales uanset arbejdets omfang for mindst 4 timers arbejde. Ved efterfølgende udkaldelser inden for samme døgn (24 timer regnet fra normal arbejdstids ophør) betales kun for de præsterede arbejdstimer. Hvis snerydnings- eller glatførebekæmpelsesarbejdet påbegyndes mindre end 4 timer før normal arbejdstids begyndelse, og hvis den pågældende tekniske servicemedarbejder/tekniske serviceleder fortsætter med at arbejde i den normale arbejdstid, betales ligeledes kun for de præsterede arbejdstimer før normal arbejdstids begyndelse.
3. Der gives overarbejdstillæg for de timer, for hvilke der betales løn efter nr. 1 eller 2. Overarbejdstillæg gives med de satser, der er nævnt i § 13, stk. 3. I de tilfælde, hvor der efter nr. 2, 1. pkt., betales for ikke-præsterede arbejdstimer, gives overarbejdstillæg for de ikke-præsterede arbejdstimer med samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de præsterede arbejdstimer.
4. For beordret syn af føret, som påbegyndes mere end én time før normal arbejdstids begyndelse, og som ikke har en varighed af mere end 1 time, gives der betaling og overarbejdstillæg som for 1 overarbejdstime.

Stk. 2

1. Der kan efter kommunalbestyrelsens beslutning – med den lokale afdeling af forbundet for et år ad gangen – træffes aftale om, at en eller flere ansatte i vinterperioden skal være til rådighed for udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller påse behovet herfor på den/de institutioner, hvor pågældende udfører normal tjeneste, jf. nr. 2, 3 og 4.
2. Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 6.600 kr.
3. Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, og som også påtager sig at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse betales – i stedet for det i nr. 2 nævnte vederlag – et årligt grundvederlag på 10.800 kr..
4. Til ansatte, som alene påtager sig forpligtelsen til at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 4.200 kr.
5. For arbejde uden for normal arbejdstid med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller syn af føret betales timeløn og overarbejdstillæg efter § 13, stk. 3.
6. De i stk. 2, nr. 2, 3 og 4 nævnte vederlag udbetales i rater i forbindelse med lønudbetalingen inden for den periode, som rådighedsordningen omfatter. Hvis den enkelte kun står til rådighed for udkaldelse til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller til at påse behovet derfor i en del af den aftalte periode, reduce-

res det nævnte vederlag forholdsmæssigt. Den ratevise udbetaling af vederlag op-
hører ved den ansattes eventuelle fratræden.

Bemærkning:

Når der aftales deling mellem to eller flere medarbejdere, eller indgås aftaler
om dele af perioden, anbefales det, at aftalerne indgås skriftligt. Udkald i ”vagt-
frie” perioder betales efter stk. 1.

§ 17. Beklædning

Der ydes fri uniform eller anden beklædning efter de hidtidige bestemmelser og aftaler,
med mindre andet aftales.

§ 18. Barns 1. sygedag og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 19. 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 stilling ledig efter endt tjeneste-
frihed.

§ 20. 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 organisation 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
Staunings Plads 1-3
1790 København V

Mail: forha001@foa.dk

Eller:

Fagligt Fælles Forbund - 3F
Kampmannsgade 4
Postbox 392
1790 København V

Mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk

Stk. 4

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

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

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA eller 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4.

Et sådant krav skal fremsættes overfor ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af KL, 2 medlemmer udpeges af FOA eller 3F, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Ar-

bejdsrettens formand om at udpege en formand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter, kapitel 2.

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

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 1

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**
9. Supplerende pension (04.72)
10. Opsamlingsordningen (pension) (26.01)
11. Gruppeliv (04.74)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**

For ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner, excl. ansatte i Frederiksberg Svømmehal, udgør den særlig feriegodtgørelse samlet 2,45%.

- 21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]**barselsudligning (05.14)**[O.11]**
- 22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
- 23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21)**[O.11]**
- 24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.11]**
- 25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
- 26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]**

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 1.

- 27. Socialt kapitel (05.41)

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 2.

Bemærkning:

[O.11]Parterne henleder opmærksomheden på henholdsvis rammeaftalen om socialt kapitel og på muligheder for kompetenceudvikling og rotationsordninger for ansatte omfattet af denne overenskomst.**[O.11]**

- 28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
- 29. Retstvistaftalen (05.61)
- 30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
- 31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.11]**
- 32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86)**[O.11]**
- 33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
- 34. **[O.11]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35)**[O.11]**
- 35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)**[O.11]**

Bemærkning:

Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår er i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

- 36. **[O.11]**Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i regionerne, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service (05.55)**[O.11]**

Stk. 2

[O.11]Ansatte der er omfattet af denne overenskomst indenfor 3F's forhandlingsområde er omfattet af Rammeaftale om kombinationsbeskæftigelse for ikke-uddannede i kommunerne.**[O.11]**

Bemærkning:

Rammeaftalen er i KL's Løn og Personale, afsnit 41.11.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4, 5 og 6.

Stk. 2

Lønnen opgøres og udbetales månedsvis bagud.

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".

§ 23. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden – undtagen København og Frederiksberg kommuner - opretter pensionsordning i henhold til bilag 1 for:

1. 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.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% [O.11](pr. 1. januar 2012: 13,0%)[O.11] 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 § 21, pkt. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

2. Timelønnet ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,48% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Bemærkning:

Vilkår for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner fremgår af bilag 1, §§ 2 og 3.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionskassen samtidig med lønudbetalingen.

§ 24. 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.

§ 25. Opsigelse

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

§ 26. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 18, 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.

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Stk. 1

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

- § 1 Hvem er omfattet mv.
- § 7 Resultatløn
- § 11 ATP
- § 12 Arbejdstid
- § 13 Overarbejde - deltidsbeskæftigedes merarbejde, for så vidt angår overarbejde
- § 14 Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
- § 15 Dispositionstillæg
- § 16 Vinterordning

- § 21 Øvrige ansættelsesvilkår, stk. 1, nr. 1, 2, 5, 10, 12, 13, 15, 18, 20, 25, 27, 30, 32, 35 og 36 og stk. 2.

Stk. 2

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

Kapitel 4. Ungarbejdere

§ 28. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere under 18 år.

§ 29. Løn, lønberegning

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen beregnes som følger:

15-årige	42,0% af løntrin 11
16-årige	45,8% af løntrin 11
17-årige	56,6% af løntrin 11.

Bemærkning

Der er ved fastsættelsen af procentsatserne indregnet lønfradrag efter § 5 i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte

Stk. 3

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen efter stk. 2. Timelønnen er 1/1924 af årslønnen efter stk. 2.

§ 30. Opsigelse

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

Efter uafbrudt beskæftigelse gælder følgende gensidige opsigelsesvarsler til en lønperiodes udløb:

6 – 12 måneders ansættelse: 7 dage.

12 – 36 måneders ansættelse: 21 dage.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår

Månedslønnede ungarbejdere er omfattet af kapitel 2, bortset fra §§ 3-8, § 10, § 15-16 og § 20.

Timelønnede ungarbejdere er omfattet af kapitel 3 bortset fra § 22, stk. 1 og 3, for så vidt angår bestemmelsen om pension, § 23 og § 26.

Kapitel 5. Elever

§ 32. Praktikgrundlaget

De omhandlede praktikforhold er omfattet af lov om erhvervsuddannelse samt af nærværende overenskomst med de undtagelser, der fremgår af §§ 33-41.

Af sikkerhedsmæssige grunde bør det tilstræbes, at elever i 1. praktikperiode ikke beskæftiges med motorsave, motoriserede plantebor eller andre farlige maskiner, ligesom de ikke selvstændigt må arbejde med sprøjtning. Der skal så vidt muligt tilrettelægges en turnusordning således, at eleven får indblik i det størst mulige udsnit af ansættelsesmyndighedens arbejdsområder.

§ 33. Løn

Stk. 1

Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 11 [O.11](pr. 1. april 2011: løntrin 14)[O.11].

Stk. 2

Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 3 [O.11](pr. 1. januar 2012: løntrin 4)[O.11].

Stk. 3

Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 3 [O.11](pr. 1. januar 2012: løntrin 4)[O.11]:

Sidste uddannelsesår	86%
Andensidste uddannelsesår	75%
Øvrig uddannelsestid	64%

Bemærkning:

Indplacering på de enkelte trin sker ”bagfra”, således at en elev med 2 år og 8 måneders ansættelse får 64% de første 8 måneder, 75% det næste år og 86% det sidste år. Hvis eleven får reduktion i uddannelsestiden til fx 1 år og 6 måneder placeres 6 måneder på 75% og 1 år på 86%.

Der er ved fastsættelsen af procentsatserne indregnet lønfradrag efter § 5 i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte.

Stk. 4

Den enkelte kommune kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

Stk. 5

Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

§ 34. Aflønning i skoleperioder

Stk. 1

De offentlige arbejdsgivere er omfattet af Arbejdsgivernes Elevrefusion, jf. Lov om AER § 2.

I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.

Stk. 2

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelse nr. 290 af 1.04.2009 om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi, refunderer ansættelsesmyndigheden elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

§ 35. Prøvetid

Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden angivelse af grund og uden varsel i perioden.

§ 36. Overarbejde

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Til elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn efter løntrin 20 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 37. Kombinationsbeskæftigelse

Under kombinationsbeskæftigelse, det vil sige situationer, hvor et uddannelsesforløb deles mellem en kommunal arbejdsgiver og en privat arbejdsgiver, aflønnes eleven under ansættelsen hos ansættelsesmyndigheden efter nærværende aftale, medens den pågældende under den private ansættelse omfattes af den på denne arbejdsplads gældende aflønning for elever.

§ 38. Pension

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og elevtiden medregnes ikke i karenperioden.

§ 39. Sygdom, barsel og adoption

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 40. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP, A-sats. Der betales bidrag efter overenskomstens § 11 også for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn fra ansættelsesmyndigheden.

§ 41. Øvrige ansættelsesvilkår

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 12 Arbejdstid
- § 14 Arbejde i forskudt tid mv.
- § 17 Beklædning
- § 18 Barns 1. og 2. sygedag
- § 21 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), nr. 2, 7, 12, 13, 18, 20, 21, 25 og 30.

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse

§ 42. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra 1. april 2011.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelse 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 blev opsagt.

København, den

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

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.

Der henvises endvidere til www.kompetenceweb.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 ansættelsesmyndigheds personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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.

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

[O.11] Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte ansættelsesmyndighedens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og organisationernes (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden. **[O.11]**

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

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

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 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

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden 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.

Lønafledte 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 ansættelsesmyndigheden 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. Ansættelsesmyndigheden 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 medarbejders 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 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 opsiges 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

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Bilag 1 - Pensionsforhold

Indledning

I denne opstilling gengives de supplerende pensionsvilkår, som er relevante for ansatte omfattet af overenskomsten. Baggrunden herfor er, at såvel organisationsforhold, ansættelseskommune, ansættelsesområde og ansættelsestidspunkt kan have betydning for, hvilken pensionskasse den ansatte er omfattet af.

§ 1. Kommunefordeling

Stk. 1

Ved nyansættelse pr. 1. januar 2007 og senere i følgende kommuner indberettes til en pensionsordning i PensionDanmark:

Allerød	Billund	Egedal	Fanø	Faxe
Favrskov	Fredensborg	Greve	Gribskov	Hedensted
Ikast-Brande	Jammerbugt	Lejre	Læsø	Odder
Rebild	Samsø	Solrød	Vejen	

Stk. 2

Ved nyansættelse senere end den 1. januar 2007 i andre kommuner indberettes til en pensionsordning i PenSam Gruppen, jf. dog stk. 3 og 4.

Stk. 3

Tekniske servicemedarbejdere indenfor parkering har frit valg med hensyn valg af pensionskasse mellem PenSam Gruppen og PensionDanmark, bortset fra København og Frederiksberg kommuner, jf. §§ 2 og 3. Ved ansættelsen skal valg af pensionskasse skriftligt meddeles ansættelsesmyndigheden.

Stk. 4

Allerede ansatte i Frederiksberg svømmehal beholder deres nuværende pensionsordning i Sampension med mindre den pågældende selv skriftligt anmoder om at blive overført til PenSam Gruppen.

Stk. 5

For amtsbetjente, amtsbetjentformænd, ejendomsserviceteknikere og pedeller ved ældreboliger, daghjem og dagcentre, samt skolebetjente, stedfortrædende/assisterende skolebetjente og skolebetjentmedhjælpere, som pr. 31. marts 2008 fik indbetalt pensionsbidrag til PenSam-Gruppen, fortsætter indbetalingen til denne pensionskasse.

Stk. 6

Allerede øvrige ansatte beholder deres nuværende pensionsordning i henholdsvis PenSam Gruppen eller PensionDanmark med mindre den pågældende selv skriftligt anmoder om at blive overført til det andet pensionsselskab.

Bemærkning:

Allerede ansatte, der oppebærer afvigende ordninger, kan videreføre disse som en personlig ordning.

§ 2. Pension – Københavns Kommune

Stk. 1

Københavns Kommune opretter pensionsordning i henhold til § 1 for teknisk service-medarbejdere og tekniske serviceledere med virkning fra ansættelsen for så vidt angår de hidtidige grupper: (skole)betjente, underformænd, formænd og medhjælpere.

Stk. 2

Københavns Kommune opretter pensionsordning i henhold til § 1 for tekniske servicemedarbejdere på parkeringsområdet med virkning fra ansættelsen, 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.

Stk. 3

Det samlede pensionsbidrag udgør for begge personaleområder i henhold til stk. 1 og 2, 12,83% **[O.11]**(pr. 1. januar 2012: 13,48%)**[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karenperioden.

For optjening af karenperioden se § 21, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

§ 3. Pension – Frederiksberg Kommune

Stk. 1

Frederiksberg Kommune opretter pensionsordning i henhold til bilagets § 1 for tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere med virkning fra ansættelsen.

Stk. 2

Frederiksberg Kommune opretter pensionsordning i henhold til bilagets § 1 for teknisk servicemedarbejdere med virkning fra ansættelsen for så vidt angår parkeringsvagter og ansatte i Frederiksberg Svømmehal, 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.

Stk. 3

Det samlede pensionsbidrag udgør for begge personaleområder iht. stk. 1 og 2, 12,83% **[O.11]**(pr. 1. januar 2012: 13,48%)**[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Dog 12,93% **[O.11]**(pr. 1. januar 2012: 13,48%)**[O.11]** for hidtidige grupper af ansatte i Frederiksberg Svømmehal. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karenperioden.

For optjening af karenperioden se § 21, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Bilag 2 - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

A. Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn

I forbindelse med dialogen om løn kan det anbefales, at der som grundlag for dialogen er udarbejdet en stillings- og/eller funktionsbeskrivelse. Denne beskrivelse udelukker dog ikke, at der kan ske ændringer i de daglige opgaver uden, at der nødvendigvis også skal ske lønændringer.

Eksempler på elementer, der kan indgå i en aftale om funktions- og kvalifikationstillæg:

B. Vejledende kriterier for funktionsløn:

- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- fleksibel opgavevaretagelse
- bredde i opgaverne/forskellige arbejdssteder
- lokal energiansvarlig
- opfølgning på tilstandsrapport
- (inventar)indkøb
- tilkaldefunktioner ved akut behov
- Brug, vedligeholdelse og opstilling af IT
- særligt krævende brugere
- livredderfunktion
- bogbuschauffør/biblioteksudlån
- skolebuskørsel
- trykkeriarbejde
- postfunktion
- fremstilling af udstillings- og informationsmateriale
- opsyn med beredskabslagre
- smudsigt og genefyldt arbejde
- arbejdsplanlægning (selvstyrende grupper)
- store grønne områder/udearealer
- særlige arrangementer, bl.a. ved kulturhuse
- souscheffunktion
- stedfortræderfunktion
- kørsel med ismaskine
- tilsyn med legepladser
- vagt og sikkerhedsopgaver
- [O.11]nødkald og alarmanlæg[O.11]

C. Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

- erfaring fra tilsvarende arbejde
- erfaring i almindelighed
- lokalkendskab
- god formidler
- fleksibilitet (omstillingsparathed)
- engagement
- kreativitet
- forståelse og tolerance for fremmede kulturer
- pædagogisk indsigt og forståelse

Specielt for teknisk servicemedarbejdere på parkeringsområdet:

- Tilsyn med gader og skiltning
- Uniformering
- Kendskab til relevant lovgivning

Listen med vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktionsløn og/eller kvalifikationsløn.

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, hvori kriterierne for funktionsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Bilag 3 - Særlige vilkår – København og Frederiksberg kommuner:

Tidligere stillingsbetegnelser fra før den 1. april 2008

<i>Tidligere stillingsbetegnelse:</i>	
Badeassistent	Teknisk servicemedarbejder
Biblioteksbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Kontorbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Medhjælper	Teknisk servicemedarbejder
Plejhjemspedel	Teknisk servicemedarbejder
Portner	Teknisk servicemedarbejder
Rådhusbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Skolebetjentmedhjælper	Teknisk servicemedarbejder
Parkbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Kontorbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Målerkontrollør	Teknisk servicemedarbejder
Hal - og idrætsmedarbejdere – Frb	Teknisk servicemedarbejder
Underformand	Teknisk serviceleder
Festformand	Teknisk serviceleder
Formand	Teknisk serviceleder
Gartnerformand	Teknisk serviceleder
Instruktør	Teknisk serviceleder
Procestekniker	Teknisk serviceleder
Serviceleder	Teknisk serviceleder
Souschef for serviceleder	Teknisk serviceleder
Tekniske ejendomsledere (skolebetjente)	Teknisk serviceleder
Betjentformand	Teknisk serviceleder
Lagerformand – Frederiksberg	Teknisk serviceleder
Rådhusbetjentformand, vagtmestre - Frederiksberg	Teknisk serviceleder
Parkeringserviceassistenter	Teknisk servicemedarbejder
Badefunktionærer	Teknisk servicemedarbejder
Overbademester	Teknisk serviceleder
Instruktører	Teknisk servicemedarbejder
Maskinmedhjælper	Teknisk servicemedarbejder

§ 1. Arbejdstid – Københavns Kommune

I forbindelse med sammenskrivningen af overenskomstgrundlaget ved O.08 er der en række bestemmelser for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstid gældende for resten af KL's forhandlingsområde.

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for månedslønnede er 37 timer.

Stk. 2

For teknisk servicemedarbejdere kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 6 timer (lørdag 5 timer) og 9 timer.

På parkeringsområdet fastsættes arbejdstiden efter drøftelse med de ansattes repræsentanter under hensyntagen til arbejdets udførelse og de ansatte.

Bemærkning:

For tekniske ejendomsledere placeres arbejdstiden normalt mandag til fredag i tidsrummet kl. 07.00 til 16.00 med én times spisepause.

Stk. 3

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

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale arbejdsdage, dog ydes der for arbejde juleaftensdag tillæg for forskudt arbejdstid fra kl. 16 i stedet for kl. 17.

§ 2. Overarbejde – Københavns Kommune

For manglende varsel til overarbejde udover 1 time, ydes et tillæg på 27,29 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

§ 3. Arbejdstid – Frederiksberg Kommune

Stk. 1. Tekniske servicemedarbejdere og –ledere:

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for månedslønnede er 37 timer.

Arbejdstiden placeres som udgangspunkt på enten 5 eller 6 arbejdsdage.

Ved 5 arbejdsdage:

Mandag – Torsdag: Min. 7 timers varighed pr. dag.

Fredag: Min 6 timers varighed pr. dag.

Ved 6 arbejdsdage: Min. 4 timers varighed pr. dag.

Parterne kan lokalt aftale en anden arbejdstidsfordeling.

1. maj betragtes som skæv helligdag hele dagen og grundlovsdag fra kl. 12.00

Stk. 2. Tekniske servicemedarbejdere (parkeringsområdet):

Hvis der planmæssigt arbejdes på en helligdag, betales for denne normal betaling med tillæg af forskudt arbejdstid, jf. § 14, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag med løn som ovenfor nævnt.

På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse svarende til en dagløn med overtidstillæg på 100%.

1. maj betragtes som skæv helligdag hele dagen og grundlovsdag fra kl. 12.00

Stk. 3. Tekniske servicemedarbejdere (Frederiksberg Svømmehal)

Den daglige arbejdstid skal udgøre mellem 6 og 9 timer.

Arbejdstiden placering:

Mellem kl. 06.00 og kl. 23.00 på hverdage.

Mellem kl. 08.00 og kl. 17.00 på søgnehelligdage.

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

Arbejdstidsplanen skal varsles senest 4 uger før ikrafttrædelse.

Fuldtidsansatte har ret til 2 sammenhængende fridage i 8 ud af 13 uger. Heraf har den ansatte krav på at have fri hver anden weekend.

Hvis en, efter arbejdstidsplanen fastsat fridag falder på en sønehelligdag, ydes 8 timers erstatningsfrihed som tilskrives afspadseringsregnskabet.

1. maj og Grundlovsdag er fridage fra kl. 12.00.

Den ansatte har ret til en spisepause på 29 minutter, når arbejdstiden er på mere end 4 timer. Spisepausen er inden for arbejdstiden, og den ansatte er til enhver tid pligtig til at udføre arbejde, når der er behov for det.

§ 4. Overarbejde – Frederiksberg Kommune

Stk. 1. Tekniske servicemedarbejdere - og ledere

For overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse ydes et tillæg på 100%

For manglende varsel til overarbejde udover 1 time ydes et tillæg på 26,68 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde efter en arbejdsdag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det timetal, som overarbejdet overstiger 8 timer.

Ved mere end 8 timers overarbejde på en fridag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det antal præsterede overarbejdstimer ud over 8 timer, der falder efter kl. 21.00.

Betaling for de timer, hvormed dagtjenesten er afkortet, ydes som frihed med løn.

Stk. 2. Teknisk servicemedarbejdere (parkeringsområdet)

For overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse ydes tillæg på 100%

For manglende varsel til overarbejde udover 1 time, ydes et tillæg på 26,56 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

For tilfældigt udkald til overarbejde efter normal arbejdstids ophør, ydes mindst 4 timer for hvert udkald. Dog ydes den 4. time ikke, hvis den falder indenfor normal arbejdstid.

Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde efter en arbejdsdag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det timetal, som overarbejdet overstiger 8 timer.

Ved mere end 8 timers overarbejde på en fridag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det antal præsterede overarbejdstimer ud over 8 timer, der falder efter kl. 21.00.

Overarbejdsbetaling ydes efter gældende regler. Betaling for de timer, hvormed dagtjenesten er afkortet, ydes som frihed med løn.

Møder en ansat til varslet overarbejde, men hjemsendes uden at have været på arbejde, ydes 4 timer og overarbejdstillæg. Dog ydes der ikke overarbejdstillæg for timer indenfor normal arbejdstid.

Stk. 3. Tekniske servicemedarbejdere (Frederiksberg Svømmehal)

Overarbejde skal så vidt muligt undgås. Ved ekstraordinære situationer (ud over normale daglige funktioner) med overarbejde ydes følgende tillæg til timelønnen:

De første 3 timer efter den normale arbejdstid ophør: 50%

Følgende timer indtil normal arbejdstids begyndelse: 100%

Alle timer efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse: 100%

Søgnehelligdage samt hverdagsfridage: 100%

For ansatte der arbejder på lørdage:

De første 2 timer før kl. 12.00: 50%

Efterfølgende timer: 100%.

Overarbejde afregnes i halve timer.

Når rettidig varslet overarbejde afvarsles samme dag, som overarbejde skulle have fundet sted, ydes en godtgørelse svarende til manglende varsel til overarbejde.

For tilfældigt udkald til overarbejde efter normal arbejdstids ophør, ydes mindst 4 timer for hvert udkald. Dog ydes den 4. time ikke, hvis den falder indenfor normal arbejdstid.

Møder en teknisk servicemedarbejder (badefunktionær/overbademester) til varslet overarbejde, men hjemsendes uden at have været på arbejde, ydes for 4 timer og overarbejdstillæg. Dog ydes ikke overarbejdstillæg for timer indenfor normal arbejdstid.

Afspadsering af overarbejde skal finde sted efter lokale aftaler. Det er muligt at afspadsere både overarbejdstimer og –tillæg.

Aftale for tjenestemandsansat personale indenfor teknisk service

KL

FOA – Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Aftalens område.....	44
§ 2. Generelle bestemmelser.	44
§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn.	44
§ 4. Supplerende pension.....	44
§ 5. Øvrige bestemmelser	45
§ 6. Ikrafttræden og opsigelse	45

§ 1. Aftalens område.

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandsregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere, der er ansat i KL's forhandlingsområde.

§ 2. Generelle bestemmelser.

Stk. 1

Samtlige generelle bestemmelser i aftaler for tjenestemænd ansat i kommuner gælder.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 3

Tjenestemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn.

Funktionsløn og kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Hvis lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. Oprykning til et løntrin, eller
2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemands-pensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til om med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller
3. oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31/3 2000-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

Bemærkning:

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

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

§ 4. Supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

Bemærkning:

Tjenestemand har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling, jf. Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd m.fl., som er i KL's Løn og Personale, afsnit 04.72.

§ 5. Øvrige bestemmelser

Bestemmelserne i Overenskomst for teknisk service gælder, bortset fra:

Kapitel 1	Personafgrænsning
§ 3 stk. 5 og 6	Lønudbetaling
§ 9	Funktionærlov
§ 10	Pension
§ 20	Opsigelse
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Ungarbejdere
Kapitel 5	Elever
Kapitel 6	Ikrafttræden og opsigelse

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har virkning fra den 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved aftalens opsigelse.

København, den

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F