

Overenskomst for trafikkontrollører/drifts- assistenter

KL

FOA - Fag og arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet	3
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede	3
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 3. Løn	4
§ 4. Grundløn	5
§ 4A Indplacering pr. 1. januar 2012	5
§ 5. Funktionsløn	5
§ 6. Kvalifikationsløn	6
§ 7. Resultatløn	6
§ 8. Funktionærlov	7
§ 9. Pension	7
§ 10. ATP	8
§ 11. Arbejdstid	9
§ 12. Overarbejde	9
§ 13. Arbejde i forskudt tid, rådighedstjeneste mv	9
§ 14. Tjenestefrihed	10
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag	10
§ 16. Opsigelse	10
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	11
Kapitel 3. Timelønnede	13
§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling	13
§ 19. Pension	13
§ 20. Søgnehelligdaysbetaling	14
§ 21. Opsigelse	14
§ 22. Barns 1. sygedag	14
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede	14
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	14
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse	14
Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	16
§ 1. Formål	16
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	16
§ 3. Drøftelse	17
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	18
Protokollat 3 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	19
Bilag 1 – Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn	21

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter trafikkontrollører og driftsassistenten som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. 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.

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 overlappende. 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 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

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 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

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. **[O.11]**Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område**[O.11]**
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

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

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 månedsvis 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:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin pr. 1. april 2009</i>	<i>Løntrin og tillæg (31/3 2000-niveau) pr. 1. januar 2012</i>
Driftsassistent	25	25 + 900,00
Trafikkontrollører	30	30 + 900,00
Trafikmestre	31	31 + 900,00
Ledende trafikpersonale	42	42 + 900,00

§ 4A Indplacering pr. 1. januar 2012

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. januar 2012 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.

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

Stk. 2

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

Funktionsløn 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 en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

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

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. 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 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.

§ 9. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden 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 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.

Stk. 2

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 3

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

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.

Stk. 4

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 5

[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 selskabet 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.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. 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. 6

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen 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.

§ 10. ATP

For trafikkontrollører og driftsassistenten gælder følgende ATP-satser:

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.

§ 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 trafik tjenesten, 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 løndelev, 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. Arbejde i forskudt tid, rådighedstjeneste mv.

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt 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 og anden sygedag, 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 opsigelsesvarsel (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
Staunings Plads 1-3
1790 København V.
e-mail: 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 KL.

Stk. 6

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.

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. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. Åremålsansættelse (04.50)
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)
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**
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]**– se § 22A for supplerende bestemmelser
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)**[O.11]**

Bemærkning:

Trafikkontrollører og driftsassisterer er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen er i protokollat nr. 1.

27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41)

Bemærkning:

Trafikkontrollører og driftsassisterer er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 2.**[O.11]**

28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (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 findes 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 månedsvis 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

Ansættelsesmyndigheden 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 2011.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med tre måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. 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 26. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Allan Graversen

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.

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 hos 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

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om ansættelsesmyndighedens 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

Ansættelsesmyndigheden 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.

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 26. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Allan Graversen

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 26. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Allan Graversen

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

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 medarbejderne. 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 ansættelsesmyndighed 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 ydelser af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

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

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

Protokollatet 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 26. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Allan Graversen

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
- Fleksibilitet
- 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.

Aftale for tjenestemandsansatte driftsassistent- ter/trafikkontrollører m.fl.

KL

FOA – Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Aftalens område.....	24
§ 2. Generelle bestemmelser.	24
§ 3. Grundløn	24
§ 3A Indplacering pr. 1. januar 2012.....	24
§ 4. Pension af funktions- og kvalifikationsløn	24
§ 5. Supplerende pension.....	25
§ 6. Opsigelse	25
§ 7. Øvrige bestemmelser	25
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	25

§ 1. Aftalens område.

Stk. 1

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter driftsassistenten og trafikkontrollører m.fl.

Stk. 2

Aftalen omfatter endvidere buskontrollører i Midttrafik – Busselskabet Århus Sporveje.

§ 2. Generelle bestemmelser.

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvist forud.

Stk. 3

Tjenestemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 3. 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 2011	[O.11] Løntrin og et ikke-pensionsgivende tillæg (31/3 2000-niveau) pr. 1. januar 2012
Buskontrollører	18	18 + 1.000,00 kr.
Driftsassistenten	25	25 + 1.000,00 kr.
Trafikkontrollører	30	30 + 1.000,00 kr.
Trafikmestre	31	31 + 1.000,00 kr.
Ledende trafikpersonale	42	42 + 1.000,00 kr. [O.11]

§ 3A Indplacering pr. 1. januar 2012

[O.11] Grundlønsændringen pr. 1. januar 2012 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.11]**

§ 4. Pension af funktions- og kvalifikationsløn

Funktions- og kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Hvis lokalt aftalt funktions- og kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensions- givende efter en af følgende muligheder:

1. oprykning til et løntrin, eller

2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

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

Bemærkning:

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

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

§ 5. Supplerende pension

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

Bemærkning:

[O.11] Tjenestemænd har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling, jf. Rammeaftalen om supplerende pension til tjenestemænd m.fl., som findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.72. [O.11]

§ 6. Opsigelse

I forbindelse med uansøgt afsked skal høringsskrivelse i henhold til tjenestemandssregulativets § 29 sendes til organisationen.

§ 7. Øvrige bestemmelser

Bestemmelserne i Overenskomst for trafikkontrollører og driftsassistenten m.fl. gælder, bortset fra:

Kapitel 1	Personafgrænsning
§ 3, stk. 4 og 5	Lønudbetaling og specificeret oversigt
§ 5, stk. 2	Pensionsgivende funktionsløn
§ 6, stk. 2	Pensionsgivende kvalifikationsløn
§ 7	Funktionærlov
§ 8	Pension
§ 15	Opsigelse
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Ikrafttræden og opsigelse

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen er gældende fra 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. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås ny aftale, fastsættes lønnen efter de aftaler om tjenestemandslønninger, der er gældende den dag, til hvilken aftalen blev opsagt.

København, den 26. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Allan Graversen

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald