

5.40.01
6.40.01
O.18
xx/2018
Side 1

Overenskomst for specialarbejdere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

KL

Fagligt Fælles Forbund - 3F

FOA – Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	7
§ 6. Kvalifikationsløn	8
§ 7. Resultatløn	9
§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti	9
§ 9. Funktionærlov	9
§ 10. Pension	9
§ 11. ATP	12
§ 12. Frit valg (tilbagefald løn)	12
§ 13. Arbejdstid mv.	12
§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	14
§ 15. Akkordarbejde	16
§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	16
§ 17. Arbejdstøj mv.	16
§ 18. Barns 1. og 2. sygedag	16
§ 19. Tjenestefrihed	17
§ 20. Cykel- og knallertgodtgørelse	17
§ 21. Opsigelse	18
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	20
Kapitel 3. Timelønnede	22
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	22
§ 24. Pension	22
§ 25. Opsigelse	23
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	23
[O.18] Kapitel 4. Elever [O.18]	23
§ 27. Praktikgrundlaget	23
§ 28. Løn	24
§ 29. Aflønning i skoleperioder	24
§ 30. Prøvetid	24
§ 31. Overarbejde	25
§ 32. Kombinationsbeskæftigelse	25
§ 33. Pension	25
§ 34. Sygdom	26
§ 35. ATP	26
§ 36. Ophør af uddannelsesaftale	26
§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	26
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	27
§ 38. Ikrafttræden og opsigelse	27

Protokollat 1 - Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti	28
Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/ udviklingsplan	30
§ 1. Formål	30
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	30
§ 3. Drøftelse	31
Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	32
Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	34
Protokollat 5 - Frit valg for ansatte med tjenestemandspension	36
Bilag A - Hvem er omfattet	38
Bilag B - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn	39
Bilag C - Særlige aftaler for specialarbejdere og belysningsarbejdere i <i>Frederiksberg Kommune</i>	41

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter specialarbejdere over 18 år, der hovedsagelig er beskæftiget med en eller flere af de i Bilag A nævnte opgaver,

som er ansat i

1. Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune,
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst mv. om løn- og ansættelsesforhold
3. på selvejende institutioner, med hvilke *Københavns Kommune* har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke *Københavns Kommune* med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold

Bemærkning:

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

Budgetmæssigt ansatte følger overenskomstens bestemmelser, bortset fra følgende kapitler eller paragraffer: Kapitel 1. Personafgrænsning, § 9. Funktionærlov, § 10. Pension, § 21. Opsigelse og Kapitel 3. Timelønnede.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2 er i KL's overenskomstnr. 01.30.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

1. Specialarbejdere, der er lønnet i direkte tilslutning til det private erhvervs overenskomster og tariffer, eller som på anden måde er holdt uden for kommunens almindelige lønordninger.
2. Tjenestemænd og tjenestemænd på rådighedsløn.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Ansatte, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning

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

Stk. 3

Elever er månedslønnede og omfattet af kapitel 4.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område (09.07)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20)
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

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”.

Stk. 6

Ansatte i *Københavns Kommune* er berettiget til et lønforskud ved overgang til månedsløn, svarende til lønnen for indtil 74 normaltimer. Der træffes lokal aftale om forskuddets afvikling.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en ansat alene skal oppebære grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, jf. endvidere Bilag B, pkt. 3.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin
Specialarbejdere	21
Uddannede struktører	27
Forsyningsoperatører	27
Belysningsarbejdere i <i>Frederiksberg Kommune</i>	21

[O.18] Bemærkning:

Pr. 1. april 2019 ydes løntrin 22 for specialarbejdere. **[O.18]**

[O.18] Stk. 3

Det kan lokalt aftales, at ansatte i særlige stillinger aflønnes på grundløn 25 eller 28. Ved indplacering på disse grundlønninger aftales lønsammensætningen på ny. Indplaceringen efter denne bestemmelse kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet. **[O.18]**

Stk. 4

Udover ovennævnte grundløn ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 2.700 kr. **[O.18]** (pr. 1. april 2019 udgør tillægget for specialarbejdere på løntrin 22: 175 kr.) **[O.18]** (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

Stk. 5

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2019 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder at der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Stk. 6

Specialarbejdere og belysningsarbejdere i *Frederiksberg Kommune* samt specialarbejdere i *Københavns Kommune*, der efter 3 års ansættelse som specialarbejdere ved kommunen ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin

23, aflønnes mindst på løntrin 23 [O.18] pr. 1. april 2019 hæves garantiløntrinnet til løntrin 24. [O.18]

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

For specialarbejdere med følgende uddannelser, hvor pågældende udnytter uddannelsen i det daglige arbejde, skal der decentralt aftales funktionsløn:

Funktion	Lønseddeltekst
Uddannede spildevandsoperatører	Udd.spildevandop
Autoriserede kloakmestre	Kloakmester
Uddannede asfaltører (eller den tilsvarende for Københavns og Frederiksberg kommuners tilpassede uddannelse)	Udd.asfaltør
Uddannede industrioperatører	Udd.industriop
Uddannede gas-, vand- og varmeoperatører (svejsning og lægning af plastrør)	Udd.gas, vand, varme

Endvidere skal der for specialarbejdere og belysningsarbejdere decentralt aftales funktionsløn for:

Funktion	Lønseddeltekst
Budgetansvar	Budgetansvar
Ansvar for indkøb	Indkøbsansvar
Gartner-, brolægger-, murer- og struktørarbejde	Anden funktion
Pålagt ledelse af arbejds hold (sjakbajs)	Pålagt ledelse

Bemærkning:

Det forudsættes, at opgaverne vedrørende budgetansvar, ansvar for indkøb og ovennævnte arbejder er pålagte og af et ikke ubetydeligt omfang.

Stk. 3

Til specialarbejdere og belysningsarbejdere i *Frederiksberg Kommune* skal der decentralt aftales funktionsløn, som engangsbeløb, hvis følgende arbejder udføres:

Funktion	Lønseddeltekst
Maling af mastetoppe mellem spændingsførende ledninger	Maling af mastetoppe
Ophugning inkl. afbrænding af kabler	Ophugning
Arbejde i tunneler	Tunnelarbejde
Som leder af luftledningsholdet	Luftledningsleder

Bemærkning:

De enkelte eksempler på funktionskriterier kan med fordel vurderes i forhold til ansvar set i størrelse og kompleksitet.

Stk. 4

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 også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

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 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales

I Bilag B, punkt 1, er peget på eksempler på elementer, der i øvrigt kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

For følgende kvalifikationer *skal* der aftales kvalifikationsløn:

- relevant specialviden, uddannelse og erfaring, som gør, at de pågældende medvirker til opnåelse af arbejdsstedets egne målsætninger.

Lønseddeltekst: Kvalifikationstillæg

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af 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 ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status medmindre andet aftales.

I Bilag B, punkt 2, er peget på eksempler på elementer, der i øvrigt kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men 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 bonuslignende ordning.

Parterne er enige om at henstille til de lokale parter, at resultatløn indgår aktivt i lønpolitikken i de enkelte kommuner.

Som elementer, der kan indgå ved fastsættelse af resultatløn, peger overenskomstens parter på:

- opfyldelse af områdets serviceniveau
- bedre ressourccudnyttelse.

§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin-/tillæg er i Protokollat 1.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

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 pensionsordning i PensionDanmark eller i PenSam (i Frederiksberg Kommune udelukkende i PensionDanmark) for

1. Ansatte, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 10 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 15,69% [O.18] (pr. 1. april 2019 udgør pensionsbidraget 15,86%) [O.18], hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 12
- b) 15,48%, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12

af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseskarantæne for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskarantænen i henhold til stk. 1, punkt 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

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

Elevtiden regnes med i karenstiden ved fortsat ansættelse hos ansættelsesmyndigheden.

- 2. Ansatte, som forud for ansættelsen ved ansættelsesmyndigheden har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/regionale område.
- 3. Ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, litra b), i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenkravet i punkt 1 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Bestemmelserne i § 10 Pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 3

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktionsløn, kvalifikationsløn eller resultatløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktionsløn, kvalifikationsløn eller resultatløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidrag af dette tillæg.

Stk. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til:

- PensionDanmark, Kongens Vænge, 3400 Hillerød, eller til
- Pensam, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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 karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 7

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.

Stk. 8

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.

§ 11. ATP

1. For ansatte gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
> 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
> 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr.

§ 12. Frit valg (tilbagefald løn)

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,48%.

Stk. 2

Ved kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltækst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 13. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer for dagarbejde.

Stk. 2

Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse. Deltidsansættelse sker efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten eller, hvis en sådan ikke er valgt, med den lokale afdeling af 3F eller FOA.

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 3

Den almindelige daglige arbejdstid lægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af 3F henholdsvis FOA – under hensyntagen til de lokale forhold – på følgende måde:

- som hovedregel på 5 arbejdsdage fordelt på 5 arbejdsdage af ikke under 7 timer pr. dag mandag til torsdag og ikke under 6 timer fredag eller
- på 6 arbejdsdage, hvor den daglige arbejdstid skal være mindst 4 timer.

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

Bemærkning:

Tilrettelæggelse af arbejde i forskudt tid og holddrift, herunder kontinuerlig drift, sker efter reglerne i § 16.

Der henvises endvidere til Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82). Der kan lokalt indgås aftale om fravigelse af punkt B i § 3, stk. 2, i rammeaftalen.

Stk. 4

I *Frederiksberg Kommune* lægges arbejdstiden mellem kl. 6.00 og kl. 17.00.

Arbejdstiden for lednings- og byarbejdere:

- Mandag – tirsdag kl. 07.00 – 15.30 med ½ times frokostpause
- Onsdag – fredag kl. 07.00 – 14.30 med ½ times frokost
- Lørdag fri.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at fastlæggelsen af arbejdstiden skal ske under hensyn til pågældende institutions krav og under hensynstagen til samarbejdet mellem andre institutioner. Parterne er desuden enige i, at arbejdstiden på alle måder skal udnyttes effektivt.

Stk. 5

Hvis en planlagt spisepause forskydes mere end ½ time den enkelte dag, betales en kompensation på 20,78 kr. (31/3 2000-niveau). pr. gang.

Stk. 6

Såfremt den ugentlige arbejdstid af driftsmæssige grunde og i henhold til et forud fastlagt skema, efter at det forinden har været gjort til genstand for forhandling, overstiger den i stk. 1 og 2 anførte gennemsnitlige arbejdstid, fx ved arbejde på skiftende hold eller i kontinuerlig drift, foretages opsparing af overskydende timer til fridage. For sådanne timer ydes ikke overarbejdsbetaling.

Der er i øvrigt almindelig adgang til at træffe særaftaler under hensyn til specielle forhold, herunder arbejdstidens lægning.

Stk. 7

Der fastlægges et skema, hvoraf fremgår tidspunkterne for afvikling af opsparingsfrihed. Afvikles den opsparede frihed ikke rettidigt, betales overarbejdsstillæg.

Stk. 8

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

Bemærkning:

Til timelønnede specialarbejdere, der ikke har opnået 37 timers uafbrudt beskæftigelse, ydes der betaling for 1. maj, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj.

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, jf. § 16, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag med løn. På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse lig en dagløn med løn samt overtidstillæg på 100%.

§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Overarbejde er arbejde udover det antal timer, der efter § 13 er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2

Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde inden for arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger ud over den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Merarbejde beregnes i halve timer.

Bemærkning:

Ansatte, der af helbredsmæssige årsager er deltidsbeskæftigede, bør normalt ikke pålægges merarbejde/overarbejde.

Stk. 3

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

Stk. 4

Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling (betalt merarbejde er pensionsgivende for så vidt angår den pensionsgivende del af timelønnen) 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 ledelsen og tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af 3F eller FOA, om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5

Ved overarbejde - og deltidsbeskæftigedes merarbejde - gives erstatningsfrihed svarende til det præsterede overarbejde/merarbejde og for overarbejde med udbetaling af de i stk. 10 nævnte overtidstillæg på 50% og 100%.

Stk. 6

Hvis tjenesten tillader det, kan der gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af erstatningsfrihed svarende til de i stk. 10 nævnte procentsatser.

Stk. 7

Afspadsering sker efter lokal aftale med tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af forbundet.

Stk. 8

Der kan ikke betales tillæg efter Aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift, når der betales overarbejdstillæg.

Stk. 9

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-6.

Stk. 10

Overarbejdstillægget udgør

1. på hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage) de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør: 50%, øvrige timer 100%. For alt overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse betales dog et tillæg på 100%
2. på lørdage, hvor der normalt gøres tjeneste før kl. 12.00: 50% for de første 2 timer, øvrige: 100% og
3. på søn- og helligdage samt hverdagsfridage: 100%.

Stk. 11

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles den ansatte dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til mere end 1 times overarbejde betales et tillæg på 27,29 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Når rettidigt varslet overarbejde afvarsles samme dag, som overarbejdet skulle finde sted, ydes en godtgørelse med samme beløb som ovenfor anført.

Stk. 12

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 præsteret overarbejde på en fridag afkortes eventuelt 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 ved frihed med løn.

Stk. 13

Såfremt en specialarbejder/belysningsarbejder i *Frederiksberg Kommune* møder til varslet overarbejde, men hjemsendes uden at have været i arbejde, betales 4 timer + overarbejdstillæg, dog således, at der ikke betales overarbejdstillæg for timer inden for normal arbejdstid.

For tilfældigt ud kald til overarbejde efter normal arbejdstids ophør betales mindst 4 timer for hvert ud kald, dog således, at den 4. time ikke betales, hvis den falder inden for normal arbejdstid.

Afspadsning af overarbejde skal finde sted efter lokal aftale. Det er muligt, at afspadsere både overarbejdstimer og -tillæg.

§ 15. Akkordarbejde

Stk. 1

Der kan lokalt træffes aftale om at lade arbejde udføre i akkord.

Stk. 2

I *Københavns kommunes* akkordpriser indregnes de i overenskomst 1991 § 3 stk. 6, 1. og 2. afsnit anførte tillæg. Hertil ydes et ikke-pensionsgivende tillæg som udgør 1,26 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

I beregningsgrundlaget for de kommunale akkorder er indregnet en kompensationsfaktor, der sikrer, at den ændrede ferieberegning ved overgangen til månedsløn er neutral overfor akkordfortjenesten.

De kommunale akkordlønninger beregnet i henhold til ovenstående procentreguleres i overensstemmelse med de principper, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet.

§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder.

I det omfang der måtte være fravigende vilkår i lokalaftaler i det hidtidige aftalegrundlag i Københavns og Frederiksberg Kommuner skal ændringerne heri aftales med de respektive kommuner. Det betyder, at de lokale aftaler videreføres indtil de fornyes lokalt.

§ 17. Arbejdstøj mv.

Specielt arbejdstøj stilles til rådighed efter de gældende love og bekendtgørelser. Herudover udleveres arbejdstøj efter de hidtil gældende aftaler, medmindre andet aftales.

§ 18. 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, 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 sygefravær. 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 ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 20. Cykel- og knallertgodtgørelse

Stk. 1

Ved brug af egen cykel eller knallert til tjenstlig kørsel i *Københavns Kommune* ydes godtgørelse med følgende beløb:

	<i>Dagstakst</i>	<i>Månedstakst</i>
Cykel	6,47 kr.	118,18 kr.
Knallert	15,05 kr.	277,78 kr.

Knallertgodtgørelse ydes i de tilfælde, hvor benyttelse af knallert er af tydelig interesse for ansættelsesmyndigheden.

Godtgørelse, der kan afregnes månedsvis, må afpasses efter forholdene i de enkelte tilfælde og ændres (evt. bortfalde), hvis der sker forandringer i kørselsmængden.

Under kortere sygefravær og ferie betales månedsgodtgørelse fuldt ud under forudsætning af, at der er gjort tjeneste i den pågældende måned. Ved sygefravær af længere varighed udbetales månedsgodtgørelse fuldt ud for den måned, i hvilken pågældende sygemeldes respektive raskmeldes, men intet for mellemliggende hele måneder.

Der kan stilles tjenstecykel (eller knallert) til rådighed for ansatte, der hidtil har benyttet egen cykel eller knallert til tjenstlig brug.

Ansatte, der ikke kan færdes på cykel, vil ved aflevering af rejsehjemmel kunne få udgiften refunderet efter gældende billigste takst, såfremt arbejdspladsen kræver offentligt transportmiddel anvendt.

Stk. 2

I *Frederiksberg Kommune* stilles tjenestecykel til rådighed for ansatte, der har behov herfor. Vedligeholdelse påhviler brugeren selv. Cyklen kan ved varighedsterminens udløb, erhverves for 25,00 kr.

Hvis der benyttes egen cykel, ydes der en godtgørelse på 1.100 kr. årligt (31/3 2000-niveau), som anvises kvartalsvis bagud.

Ved kørsel med tungt værktøj, ydes der en godtgørelse på 1.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau), som anvises kvartalsvis bagud.

For så vidt angår vurderingen af ovennævnte forhold, sker det efter en drøftelse mellem afdelingsledelsen og den stedlige tillidsrepræsentant.

§ 21. 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

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

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

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA - Fag og Arbejde, CVR-nummer 46024516.

Eller

Fagligt Fælles Forbund – 3F, CVR-nummer 31378028

I *Frederiksberg Kommune* udelukkende til 3F.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

Fagligt Fælles Forbund - 3F: den.offentlige.gruppe@3f.dk

Eller

FOA – Fag og Arbejde: forha001@foa.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4

Som afbrydelse regnes ikke: Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materiale-mangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt den ansatte genoptager arbejdet, når dette tilbydes. Ved en ledighedsperiode på over 14 dage grundet arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i opsigelsesancienniteten.

Stk. 5

Ansatte, som opsiges efter funktionærlovens § 2 eller som afbrydes i arbejdet, jf. stk. 4, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i den i driftsområdet opnåede anciennitet. Såfremt den ansatte dokumenterer i fraværelsestiden ikke at have haft arbejde inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres ”1 år” til ”2 år”.

Stk. 6

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

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

Stk. 7

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 6. Et sådant krav skal fremsættes over for ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 8

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

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 9

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 ansættelsesmyndigheden forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt. 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.

Stk. 10

Bestemmelserne i stk. 1 gælder ikke

1. ved arbejdsledighed som følge af andre ansattes arbejdsstandsning, eller
2. ved indtræden af en ansættelsesmyndigheds utilregnelige maskinstandsning, materialeangel eller force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Stk. 11

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.):

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. Lønninger (04.30)
3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
4. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)
6. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. Supplerende pension (23.10)
9. Opsamlingsordningen (26.01)
10. Gruppeliv (23.11)
11. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
12. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
13. Deltidsarbejde (04.83)
14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)
15. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
17. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
18. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
19. Ferie (05.12)

Bemærkning:

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,45%.

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

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen er i Protokollat 1.

- 26. Socialt kapitel (05.41)

Bemærkning:

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

- 27. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
- 28. Retstviftaftalen (05.61)
- 29. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
- 30. SU og tillidsrepræsentanter (05.80)
- 31. MED og tillidsrepræsentanter (05.86)
- 32. Aftale om trivsel og sundhed (05.35)
- 33. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)

Stk. 2. Udviklingsplan

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

Stk. 3. Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den kommunale kompetencefond (05.32).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk.

Stk. 4. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til bl.a. kompetenceudvikling og efteruddannelse. Der søges via www.tryghedspuljen.dk.

Stk. 5. Fleksjob

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 3.

Stk. 6. Personalegoder

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 4.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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”.

Stk. 4

Ansatte, er efter 1 uges beskæftigelse berettiget til et forskud svarende til lønnen for 37 normaltimer, hvis der hengår mere end 5 dage fra lønperiodens afslutning til lønudbetalingsdagen. Der træffes lokal aftale om forskuddets afvikling.

§ 24. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark eller PenSam Gruppen (i *Frederiksberg Kommune* udelukkende i PensionDanmark) for:

1. Ansatte som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør: 14,11% [O.18](pr. 1. april 2019: 15,86%)[O.18] af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. Ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1 litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Dokumentation for karenkravet i punkt 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Timelønnede vikarer, der i en tidligere kommunal/amtskommunal ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelsen af tjeneste som vikar uanset timetal.

3. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark eller PenSam Gruppen samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2 – 3, 5 – 8.

§ 25. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 1	Hvem er omfattet
§§ 4-7	Løn
§ 11	ATP
§ 13	Arbejdstid mv.
§ 14	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 15	Akkordarbejde
§ 16	Arbejde i forskudt tid mv.
§ 18	Barns 1. og 2. sygedag
§ 20	Cykel og knallertgodtgørelse
§ 22, stk. 1	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1-3, 9-15, 17-19, 22 (ikke ret til seniordage), 24-33
§ 22, stk. 3	Kompetencefond

Stk. 2

Timelønnede har ikke krav på løn under fravær på grund af sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved barsel og sygedagpenge.

Bemærkning:

Ved tilskadekomst i tjenesten ydes dog et beløb, der andrager forskellen mellem den til enhver tid gældende timeløn og den dagpengeydelse, som den pågældende er berettiget til. Beløbet kan højst ydes i 26 uger for 12 på

hinanden følgende måneder og kan for samme tilskadekomsttilfælde ikke ydes i mere end 26 uger regnet fra tilskadekomsttidspunktet.

[O.18] Kapitel 4. Elever [O.18]

Bemærkning:

Kapitlet om elever træder først i kraft pr. 1. april 2019.

§ 27. Praktikgrundlaget

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.

De omhandlede praktikforhold er omfattet af lov om erhvervsuddannelser samt af nærværende overenskomst med de undtagelser, der fremgår af §§ 28-35.

§ 28. Løn

Sik. 1

Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 13 samt et årligt pensionsgivende tillæg på 3.160,00 kr. (31/3 2000-niveau).

Sik. 2

Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 5.

Sik. 3

Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4

Sidste uddannelsesår	86%
Andet sidste 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%.

Sik. 4

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

§ 29. Aflønning i skoleperioder

Sik. 1

De offentlige arbejdsgivere er omfattet af Lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, jf. Lov om AUB § 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 om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi nr. 290 af 1. april 2009, refunderer ansættelsesmyndigheden elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 30. Prøvetid

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

Bemærkning:

Ved opsigelse fra arbejdsgivers side skal der foretages forudgående høring i henhold til forvaltningslovens § 19.

§ 31. Overarbejde

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Til elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn efter løntrin 17 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 32. Kombinationsbeskæftigelse

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

§ 33. Pension

Stk. 1

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og elevtiden medregnes ikke i karenperioden i relation hertil. Med virkning fra 1. april 2008 regnes elevtiden med i karenstiden ved fortsat ansættelse hos ansættelsesmyndigheden, jf. § 10, stk. 1, nr. 1.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PensionDanmark for:

1. elever som:
 - a) på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, og
 - b) har mindst 7 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, regioner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode.
2. elever som:
 - a) er fyldt 21 år, og

- b) har mindst 7 måneders sammenlagt forudgående elevtid hos ansættelsesmyndigheden.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,76% af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Elever som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 2, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Dokumentationen for karenkravet i punkt 2 er opfyldt kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/ regioner.

§ 34. Sygdom

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 35. ATP

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

§ 36. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i Erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 3

Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom.

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

Fagligt Fælles Forbund – 3 CVR-nummer 31378028.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

den.offentlige.gruppe@3f.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1

Elever er omfattet af følgende bestemmelser:

- § 13 Arbejdstid
- § 16 Arbejde i forskudt tid mv.
- § 17 Arbejdstøj
- § 18 Barns 1. og 2. sygedag
- § 22, stk. 1 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), nr. 1, 2, 4, 6, 11, 19, 20, 24
- § 22, stk. 6 Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Stk. 2

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Fælleaftale om lokal løndannelse (09.01).

Bemærkning:

Elever er dog ikke omfattet af bestemmelserne om interesselister og gennemsnitsløngaranti.

2. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever (28.01).

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2018, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de Aftaler om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder på den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 25. februar 2019

For




For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1

Elever er omfattet af følgende bestemmelser:

§ 13	Arbejdstid
§ 16	Arbejde i forskudt tid mv.
§ 17	Arbejdstøj
§ 18	Barns 1. og 2. sygedag
§ 22, stk. 1	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), nr. 1, 2, 4, 6, 11, 19, 20, 24
§ 22, stk. 6	Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Stk. 2

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Fælleaftale om lokal løndannelse (09.01).

Bemærkning:

Elever er dog ikke omfattet af bestemmelserne om interesselister og gennemsnitsløngaranti.

2. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever (28.01).

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2018, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de Aftaler om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder på den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 25. februar 2019

For

KL

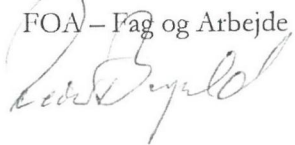
For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Stine Brann Lydie Colless

5.40.01
6.40.01
O.18
xx/2018
Side 28

For
FOA – Fag og Arbejde



Protokollat 1 - Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti

§ 1

Stk. 1

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

Ved overgang til nye lønformer ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokale aftaler, der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. 1. april 2000.

Såfremt der ikke ved overgangen til nye lønformer pr. 1. april 2000 er indgået lokal(e) aftale(r) til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger, indtil en ny aftale indgås.

Stk. 2

I forbindelse med overgang til nye lønformer foretages en vurdering af den enkelte pr. 31. marts 2000 ansattes funktioner og kvalifikationer med henblik på fastsættelse af vedkommende eventuelle funktionsløn og kvalifikationsløn.

Hvis lønfastsættelsen samlet medfører en højere aflønning end hidtil, jf. stk. 1 og stk. 4, sker aflønningen efter den højre aflønning. Hvis lønfastsættelsen samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

Parterne forudsætter, at der finder en drøftelse sted med de ansatte, således at sammenhængen mellem de funktioner, der hører til jobbet, og de ansattes kvalifikationer på den ene side og de ansattes løn på den anden side bliver synlige.

Stk. 3

Uanset lønindplaceringen efter stk. 1, gives der i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000 de pr. 31. marts ansatte et årligt, personligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 3.950 kr. Ved deltidsansættelse udbetales tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4

Til ansatte, som pr. 31. marts 2000 oppebærer månedstillæg på under 250 kr. pr. måned, ydes fra 1. april 2000 et supplerende personligt tillæg svarende til forskellen mellem det tidligere månedstillæg på 250 kr.

København, den 25. februar 2019

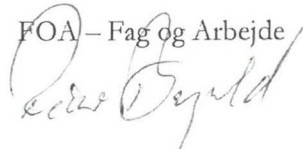
For
KL  

For
Fagligt Fælles Forbund – 3F


For
FOA – Fag og Arbejde

For
K.  

For
Fagligt Fælles Forbund – 3F

For
FOA – Fag og Arbejde




Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL gælder for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

Endvidere henvises 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 kommunes personalepolitik.

Bemærkning:

Den af 3F udarbejdede model for individuel kompetenceafklaring og uddannelse (uddannelsesmetroen) kan efter lokal aftale indgå i drøftelserne om kompetenceudvikling for specialarbejdere. Uddannelsesmetroen kan fås ved henvendelse til den lokale afdeling af 3F.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte.

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 udarbejdelse 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

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens 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 organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

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 25. februar 2019

For

KI



For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydien Cællese Hansen Lovans.

For

FOA – Fag og Arbejde

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

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens 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

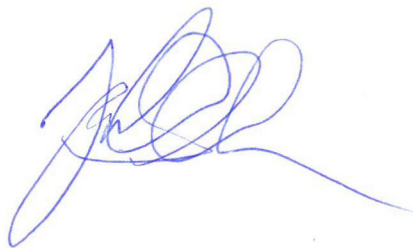
Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

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
KJ

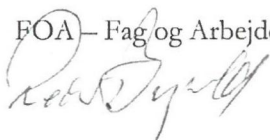


For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

For

FOA – Fag og Arbejde



Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat for 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 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 forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter 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.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere 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.

København, den 25. februar 2019

For

KL

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

For

FOA – Fag og Arbejde

Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 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 forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter 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.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere 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.

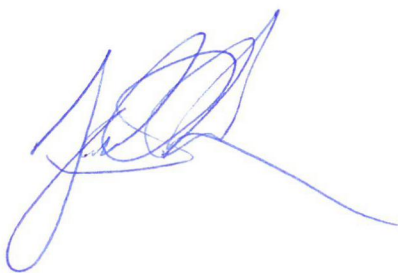
København, den

For



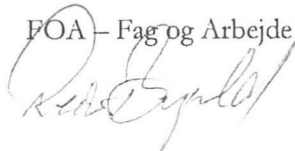
For

Fagligt Fælles Forbund – 3F



For

FOA – Fag og Arbejde



5.40.01
6.40.01
O.18
xx/2018
Side 34

Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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 kommunen og den ansatte.

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbehandling, 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

tilsvarende 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 jf. 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 jf. 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 25. februar 2019

For

KL

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

For

FOA – Fag og Arbejde

tilsvarende 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:

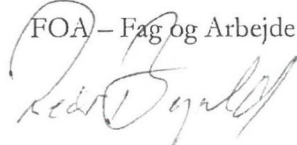
Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. 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
Fagligt Fælles Forbund – 3F

For
FOA – Fag og Arbejde




Protokollat 5 - Frit valg for ansatte med tjenestemandspension

§ 1

Med virkning fra den 1. april 2016 ydes et tillæg til den enkelte tjenestemand svarende til 0,21% af følgende lønde:le:

Den pensionsgivende løn på løntrin samt alle pensionsgivende tillæg.

Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegødtgørelse heraf.

Tillægget indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg.

§ 2

Tjenestemanden kan vælge at indbetale tillægget til en supplerende pensionsordning.

§ 3

Foretages intet aktivt tilvalg ydes kontant udbetaling.

§ 4

Allerede ansatte giver besked senest den 1. oktober 2015 om valg mellem pension og løn.

Nyansatte giver skriftlig besked ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

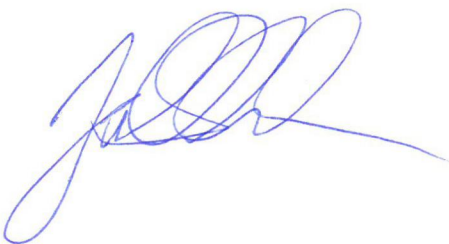
Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

København, den 25. februar 2019

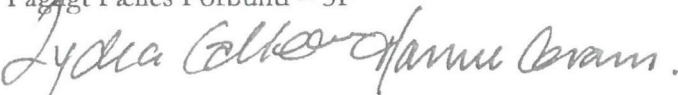
For

KL



For

Fagligt Fælles Forbund – 3F



For

FOA – Fag og Arbejde

Protokollat 5 - Frit valg for ansatte med tjenestemandspension

§ 1

Med virkning fra den 1. april 2016 ydes et tillæg til den enkelte tjenestemand svarende til 0,21% af følgende løndele:

Den pensionsgivende løn på løntrin samt alle pensionsgivende tillæg.

Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Tillægget indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg.

§ 2

Tjenestemanden kan vælge at indbetale tillægget til en supplerende pensionsordning.

§ 3

Foretages intet aktivt tilvalg ydes kontant udbetaling.

§ 4

Allerede ansatte giver besked senest den 1. oktober 2015 om valg mellem pension og løn.

Nyansatte giver skriftlig besked ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

København, den

For

KL

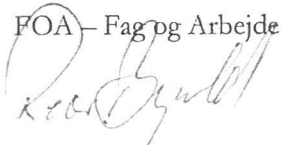


For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

For

FOA – Fag og Arbejde



5.40.01
6.40.01
O.18
xx/2018
Side 38

Bilag A - Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter specialarbejdere, der hovedsagelig beskæftiges med en eller flere af nedennævnte opgaver:

1. arbejde med vand, gas, el og fjernvarme
2. jord- og betonarbejde
3. værksteds- og pladsarbejde
4. kloakarbejde
5. vejarbejde
6. gartneriarbejde
7. struktørarbejde
8. vaskeriarbejde
9. chauffør

Bemærkning:

Afgrænsningen er ikke udtømmende, hvorfor hidtidig praksis må tages i betragtning.

Endvidere omfatter overenskomsten specialarbejdere med en af følgende arbejdsmarkedsuddannelser (AMU):

1. autoriseret kloakmester
2. asfaltør
3. spildevandsoperatør
4. gas-, vand- og varmeoperatør

og som den pågældende udnytter i det daglige arbejde.

Herudover omfatter overenskomsten medarbejdere med en af følgende erhvervsfaglige grunduddannelser:

1. brolægger
2. struktør
3. kranfører
4. ejendomsservice tekniker (ved kommunale udlejningsejendomme)
5. chauffør
6. lager- og transportarbejder
7. industrioperatør
8. forsyningsoperatør
9. eller medarbejder, som er anerkendt svarende hertil ved det relevante faglige udvalg.

Bilag B - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn

Punkt 1

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn i øvrigt, peger overenskomstens parter på:

- særlig gene fyldt arbejde, fx nødvendig brug af maske,
- arbejde med afløbsinstallationer, kloak og slamsuger
- opgravning af ikke formluede lig
- arbejde ved kraft/varmeværker og elforsyninger
- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- fleksibilitet i opgavevaretagelsen
- bredde i opgavevaretagelsen
- forskellige arbejdssteder
- føring af særlige køretøjer

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

Punkt 2

Som eksempler på elementer, der i øvrigt kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn, peger, overenskomstens parter på:

- certifikat for betjening af kran og maskiner
- lokalkendskab
- samarbejdsevne og -vilje
- kreativitet
- fleksibilitet

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

Punkt 3

Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn:

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

Det forudsættes, at der ved ansættelsesmyndigheden arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn samt udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

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

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

Parterne peger på, at der med fordel kan iværksættes jobrotation/uddannelser som led i udviklingen af kvalifikation og fleksibilitet, således at medarbejderne selvstændigt vil kunne varetage opgaver inden for virksomhedsområderne fx mellem områder med vedligeholdelses- eller anlægsopgaver eller områder med produktion eller servicefunktioner.

Opmærksomheden henledes på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Bilag C - Særlige aftaler for specialarbejdere og belysningsarbejdere i Frederiksberg Kommune

1. Tillæg for arbejde med asbest

- a) Parterne er enige om, at der til specialarbejdere ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på tillæg på 10,14 kr. pr. time i 1/4 2002-niveau for tidslønarbejde i asbestområder, hvor der skal anvendes særligt tætsluttende og støvafvisende arbejdstøj og hovedbeklædning tillige med luftforsynet åndedrætsværn eller filtrerende åndedrætsværn (6572).

Tillægget ydes også til den tid, der medgår til at iføre sig og aftage det særlige arbejdstøj samt for de pauser, der i henhold til Bekendtgørelse om asbest nr. 1502 af 21. december 2004, jf. 20, stk. 3, skal holdes i forbindelse med asbestarbejde.

- b) I tilfælde, hvor der anvendes filtrerende åndedrætsværn, kan tillægget højst ydes for 3 timer pr. dag.
- c) Protokollatet omfatter kommunale institutioner samt institutioner, hvormed kommunen har indgået driftsoverenskomst.

2. Afspadsring af overarbejde

- a) Overarbejde skal principielt afspadses.
- b) Overarbejdstimer afregnes fuldt ud i den lønperiode, hvori de er præsteret, men i samme lønperiode tilbageholdes et beløb pr. time, der hensættes til betaling, når afspadsring finder sted. Størrelsen af det timebeløb, der tilbageholdes, kan eksempelvis udgøre den til enhver tid gældende normaltimeløn (tidløn) for faggruppen. I forbindelse med hver lønudbetaling opgives de tilgodehavende afspadsringstimer.
- c) I lønperioder, i hvilke der er afviklet afspadsringstimer, udbetales som supplement til den indtjente løn et beløb svarende til antallet af manglende timer multipliceret med den aktuelle sats, jf. pkt. b.
- d) Afspadsring skal normalt finde sted snarest muligt og inden 4 uger, og det må tilstræbes, at den enkeltes tilgodehavende normalt ikke overstiger 40 timer. En fravigelse herfra kan dog være nødvendig af driftsmæssige årsager, eventuelt sæsonbetingede. Der kan træffes lokal aftale – og dennes tilrettelæggelse, herunder om afspadsring kan finde sted i hele dage og/eller enkelte timer samt om muligheden for afspadsring i ferieperioden.
- e) Afspadsring sker efter vedkommende direktorats tilrettelæggelse og i øvrigt efter foranstående pkt. d. I tilfælde af uoverensstemmelse skal afgørelsen drøftes mellem arbejdslederen og tillidsmanden.
- f) Arbejdstimer på sønehelligdage og weekendtimer (overskydende normaltimer, der senere afvikles med frihed) kan behandles tilsvarende.
- g) Der er mulighed for at afspadsere såvel overarbejdstimer som overarbejdstillæg.