

Overenskomst for specialarbejdere.

Københavns Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte og Specialarbejderforbundet i Danmark har aftalt forlængelse af 1997-overenskomsten med enkelte ændringer indtil 31.3.2000, jfr. protokollat, samt indgåelse af lønforms-overenskomst mv. pr. 1.4.2000. for specialarbejdere.

Københavns Kommunes bemærkninger til overenskomsten er anført i tilslutning til de enkelte bestemmelser.

Realitetsændringer i forhold til 1997-overenskomsten, henholdsvis den forlængede overenskomst er markeret med kursiv.

Opmærksomheden henledes på, at overenskomster og aftaler m.m. kan findes i løndirbasen

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningen, 7. kontor, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 16.

Med venlig hilsen

Økonomiforvaltningen

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstområde	3
§ 2. Arbejdstid	3
§ 3. Ansættelsesbrev	6
§ 4. Løndannelsen	6
§ 5. Grundløn	7
§ 6. Funktionsløn	8
§ 7. Kvalifikationsløn	10
§ 8. Resultatløn	11
§ 9. Forhandlingssystemet, konfliktløsning, gennemsnitsløngaranti mv.....	12
§ 10. Bestemmelse om indplacering og overgang	13
§ 11. Lønberegning og lønudbetaling.....	14
§ 12. Decentrale løninstrumenter.....	16
§ 13. Pension.....	16
§ 14. Funktion.....	19
§ 15. Forskudt arbejdstid	19
§ 16. Overarbejde	20
§ 17. Betaling for søgnehellidage	21
§ 18. Ferie	22
§ 19. Feriefri dagstimer.....	22
§ 20. Tjenestefrihed	23
§ 21. Sygdom	23
§ 22. Barns 1.sygedag.....	24
§ 23. Opsigelse	25
§ 24. Medindflydelse og medbestemmelse/tillidsrepræsentant og samarbejdsudvalgsregler.....	29
§ 25. Efteruddannelse og kompetenceudvikling.....	29
§ 26. Fravær ved graviditet, barsel, omsorg og familiemæssige årsager	30
§ 27. Cykel- og knallertgodtgørelse	30
§ 28. Voldgift.....	31
§ 29. Ikrafttræden og opsigelse.....	32
Protokollat	33

§ 1. Overenskomstområde

Stk. 1. Nærværende overenskomst omfatter de i Københavns Kommune ansatte specialarbejdere over 18 år, der er beskæftiget som arbejdere ved produktion og distribution af vand, gas, el- og fjernvarme, jord- og betonarbejdere, værkstedsarbejdere, kloakarbejdere, pladsarbejdere, vejarbejdere, gartneriarbejdere, vaskeriarbejdere, chauffører eller med arbejdsopgaver, der naturligt kan sidestilles med disse gruppers samt uddannede struktører, der ansættes som struktør.

Stk. 2. Overenskomsten gælder ikke for specialarbejdere, der er lønnet i direkte tilslutning til det private erhvervs overenskomster og tariffes, eller som på anden måde er holdt uden for kommunens almindelige lønordninger.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Den normale ugentlige arbejdstid er ved dagarbejde gennemsnitlig 37 timer.

Arbejdstiden vil som hovedregel være at fordele 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.

Stk. 2. Indtil den 31. december 2000 gælder følgende:

Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse. Der kan i særlige tilfælde efter aftale mellem institutionen og den lokale afdeling af forbundet oprettes deltidsstillinger, hvis en medarbejder søger delpension, del efterløn og lignende eller af dokumenterede helbredsmæssige årsager ikke kan bestride en fuldtidsstilling, eller der af budgetmæssige årsager inden for det enkelte forvaltningsområde ikke kan opnås dækning til fuldtidsstillinger.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitlig 15 timer pr. uge.

Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende skal deltidsansatte som hovedregel tilbydes ansættelse med højere kvote eller op fuld tid. I tilfælde af konstateret misbrug af deltidsadgangen kan en af overenskomstens parter begære forhandling

Bemærkning:

Udgangspunktet er fortsat, at stillinger besættes på fuld tid, men der kan aftales deltidsstillinger i de enkelte forvaltningsområder, når forholdene vanskeliggør besættelse med fuldtidsstillinger, for eksempel i situationer hvor en medarbejder af helbredsmæssige årsager har fået en deltidsstilling, og resterende timer ønskes besat, eller hvor det af geografiske årsager vil medføre megen spildtid at kombinere arbejdsområder.

Stk. 2 a. Med virkning fra 1. januar 2001 gælder følgende:

Rammeaftale om deltidsarbejde gælder.

Bemærkning:

Rammeaftale om deltidsarbejde udsendes særskilt.

Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse. *Deltidsansættelse vil kun kunne ske efter en forudgående drøftelse med den lokale afdeling/tillidsrepræsentanten.*

Bemærkning:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det for 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 mulighed opstår.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitlig 10 timer pr. uge.

Stk. 3. *Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler gælder.*

Bemærkning:

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler udsendes særskilt.

Stk. 4. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er ved arbejde på 2. og 3. skift 37 timer.

Stk. 5. Indtil den 30. september 2001 gælder følgende:

For hver 37 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås der ret til 2 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår. Ved arbejde på 2. og 3. skift i dele af en uge opspares forholdsmæssig fritid. Fridagene lægges efter aftale mellem institutionen og den ansatte samtidig med aftale om ferieplanlægning.

Optjente fridage/timer betales med sædvanlig løn for såvel timelønnede som månedslønnede.

Endvidere ydes for det omhandlede arbejde en tillægsbetaling pr. time svarende til 1/80502 af den pågældendes anciennitet svarende nettoårsløn, jfr. § 4. Tillægsbetalingen beregnes i forhold til den faktisk udførte tjeneste.

Stk. 5 a *Med virkning fra 1. oktober 2001 gælder følgende:*

For hver 37 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås der ret til 3 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår. Ved arbejde på 2. og 3. skift i dele af en uge opspares forholdsmæssig fritid. Fridage lægges efter aftale mellem institutionen og den ansatte samtidig med aftale om ferielægning.

Optjente fridage/timer betales med sædvanlig løn for såvel timelønnede som månedslønnede.

Optjening af 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste kan - i stedet for at blive afspadseret – afregnes ved, at der ydes et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften/natperioden. Dette skal ske under fornødent hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behov for afregning ved betaling.

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 5 anførte gennemsnitlige arbejdstid, fx ved arbejde på skiftende hold eller i kontinuerlig drift, foretages opsparring 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 opsparringsfrihed. Afvikles den opsparede frihed ikke rettidigt, betales overarbejdstillæg.

Stk. 8. Når spisepausen forskydes ud over ½ time, ydes et tillæg, som udgør 20,22 kr. (niveau 31.3.2000) pr. gang.

§ 3. Ansættelsesbrev

Der udfærdiges og udleveres et ansættelsesbrev jf. Aftale af 9.6.1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve).

Bemærkning:

Aftale om ansættelsesbreve er udsendt ved cirkulære nr. 20 af 1.7.1993, j.nr. 213.0-1/93.

§ 4. Løndannelsen.

Stk. 1. Løndannelsen består af 4 elementer: Grundløn, jfr. § 5, Funktionsløn, jfr. § 6, kvalifikationsløn, jfr. § 7 og resultatløn, jfr. § 8.

Stk. 2. Aftale pr. 1.4.1999 om lønninger til kommunalt ansatte gælder.

Bemærkning til stk. 2:

Løntrinshenføringen sker efter det tillægsområde, hvor de pågældende er ansat. Til de pr. 30.9.1993 ansatte ydes et personligt tillæg, der til enhver tid udgør forskellen mellem områdetillæg 4 og det områdetillæg, den pågældende er ansat under.

Stk. 3. Lønnen for deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

§ 5. Grundløn.

Stk. 1. Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebærer den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i de enkelte forvaltninger arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2. For de af overenskomsten omfattede gælder følgende grundløn / garantiløn:

Specialarbejdere: løntrin 17

Specialarbejdere, der efter 3 års ansættelse som specialarbejdere ved kommunen ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 19, aflønnes mindst på løntrin 19.

For uddannede struktører, der ansættes som struktør, gælder følgende grundløn: løntrin 24.

Bemærkning:

Det henstilles, at Aftale om efteruddannelse og kompetence anvendes, jfr. § 25.

§ 6. Funktionsløn.

Stk. 1. Funktionsløn gives ud over grundlønnen. 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 gruppens grundløn.

Stk. 2. Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset. Funktionsløn aftales decentralt og gives – med mindre andet aftales – som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin, og pensionsbidrag indbetales efter pensionsgivende løn på dette trin.

Stk. 3. For specialarbejdere med følgende uddannelser, hvor den pågældende skal udnytte uddannelsen i det daglige arbejde, skal der decentralt aftales funktionsløn:

- uddannet spildevandsoperatør
- autoriserede kloakmestre
- uddannede asfaltører (eller den tilsvarende for Københavns og Frederiksberg Kommune tilpassede uddannelse)
- uddannede industrioperatører
- uddannede gas-, vand- og varmeoperatører (svejsning og lægning af plastrør)

Endvidere skal der decentralt aftales funktionsløn for:

- budgetansvar
- ansvar for indkøb

- pålagt ledelse af arbejdshold (sjakbajs)
- gartner-, brolægger-, murer- og struktørarbejde

Bemærkning:

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

Stk. 4. Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn i øvrigt peger overenskomstens parter på:

- særligt genfyldt arbejde f.eks. for nødvendigt brug af maske, arbejde med afløbsinstallationer, såsom kloak og slamsuger, opgravning af ikke formuldede 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 kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktionsløn.

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

Bemærkning:

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med

arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende.

§ 7. Kvalifikationsløn.

Stk. 1. Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2. Kvalifikationsløn aftales decentralt og gives – med mindre andet aftales – som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin, og pensionsbidraget indbetales efter den pensionsgivende løn på dette trin.

Stk. 3. Der skal decentralt aftales kvalifikationsløn for:

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

Stk. 4. Som eksempler på elementer, der 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.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Bemærkning:

Kvalifikationsløn kan i øvrigt anvendes til at honorerer for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejds-tidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende.

Generelle bemærkninger til kvalifikations- og funktionsløn:

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

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

Overgang til nye lønformer skal ske ved etablering af decentrale aftaler i tæt sammenhæng med løn- og personalepolitikken.

Det er en nødvendig forudsætning for en vellykket overgang til nye lønformer, at der gennemføres en massiv indsats med uddannelse og/eller oplysning overfor de ledere og tillidsrepræsentanter, der lokalt skal gennemføre den nye løndannelse.

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.

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.

§ 8. Resultatløn.

Aftalen om resultatløn gælder.

Bemærkning:

Parterne er enige om at henstille til de lokale parter, at aftalen om Resultatløn indgår aktivt i lønpolitikken.

Der er ikke påtænkt en indskrænkning i den hidtidige adgang til at yde pensionsgivende forbedringer af rationaliseringsgevinster.

Der kan fortsat lokalt træffes aftale om at lade arbejde udføre i akkord i overensstemmelse med hidtidig praksis inden for områderne og i øvrigt på vilkår efter overenskomsten.

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

- *opfyldelse af området serviceneveau*
- *bedre ressourceudnyttelse*

§ 9. Forhandlingssystemet, konfliktløsning, gennemsnitsløngaranti m.v.

Aftale om ny løndannelse gælder.

Bemærkning:

Aftalen indeholder blandt andet bestemmelser om forhandlingssystemet, gennemsnitsløngaranti (overenskomstområdet med tillæg af driftsassistenten ved medborgerhuse), lønstatistik og rets- og interesselister, herunder opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

§ 10. Bestemmelse om indplacering og overgang.

Stk. 1. Ansatte pr. 31. marts 2000, der overgår til nye lønformer pr. 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn.

Den del af lønnen, som hidtil 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 vedkommendes eventuelle funktionsløn og kvalifikationsløn.

Hvis lønfastsættelsen samlet medfører en højere aflønning end hidtil, jfr. stk. 1 og stk. 4, sker aflønningen efter den højere 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 hidtidige 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 2000 ansatte et årligt, personligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 2.825 kr. (1.10.1984-niveau). Ved deltidsansættelse udbetales tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4. Til ansatte, som pr. 31. marts 2000 oppebærer et månedstillæg på under 250 kr. pr. måned, ydes fra 1. april 2000 et supplerende personligt tillæg svarende til forskellen mellem det tidligere månedstillæg og 250 kr.

§ 11. Lønberegning og lønudbetaling.

Stk. 1. Lønberegning.

1) Timelønnen beregnes som $1/1924$ af nettoårslønnen, jfr. §§ 5, 6 og 7.

2a) Månedslønnen beregnes som $1/12$ af nettoårslønnen, jfr. §§ 5, 6 og 7.

2b) For eventuelle deltidsbeskæftigede beregnes månedslønnen som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Den med KTO indgåede aftale om lønberegning/fradrag for månedslønnet personale finder anvendelse for månedslønnede specialarbejdere.

Bemærkning:

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale er udsendt ved cirkulære nr. 12 af 12.5.1987, jf. cirkulære nr. 41 af 20.11.1989.

Stk. 2. Lønudbetaling.

Lønnen udbetales via lønkonto.

1) Timeløn.

Lønningsugen slutter søndag. En lønperiode omfatter 2 lønningsuger, og lønnen udbetales den anden torsdag efter lønperiodens afslutning.

2) Månedslønnen inkl. eventuelt fast månedstillæg udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3. Forskud.

Nyantagne specialarbejdere, der ansættes på timeløn, 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.

Specialarbejdere er ved overgang til månedsløn berettiget til et lønforskud, svarende til lønnen for indtil 74 normaltimer. Der træffes lokal aftale om forskuddets afvikling.

Stk. 4. Specialarbejdere aflønnes med timeløn, medmindre de opfylder de i stk. 5 nævnte betingelser for aflønning med månedsløn.

Stk. 5. Specialarbejdere overgår til aflønning med månedsløn den efterfølgende 1., når pågældende

- a) er omfattet af pensionsordningen efter § 13 eller
- b) har været beskæftiget ved kommunen i sammenlagt 52 uger inden for 104 på hinanden følgende kalenderuger.

I de nævnte 52 ugers beskæftigelse medregnes sædvanlig ferie og indtil 18 hverdages fravær som følge af sygdom eller tilskadekomst.

Ansættelse på månedsløn kan - efter institutionens afgørelse - ske fra et tidligere tidspunkt.

Finder aflønning med månedsløn sted fra ansættelsens første dag kan funktio-
nærlovens regler om prøveansættelse anvendes.

Stk. 6. I de kommunale akkordpriser er indregnet de i overenskomst af 27. september 1991 § 3, stk. 6, 1. og 2. afsnit anførte tillæg. Hertil ydes et tillæg som udgør 0,90 kr. (1.10.1984-niveau) pr. time.

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

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

§ 12 Decentrale løninstrumenter.

Protokollat om decentrale løninstrumenter gælder.

Bemærkning:

Aftalen udsendes særskilt.

§ 13. Pension

A *Pensionsordningen af 1. april 2000.*

Stk. 1. *Der oprettes en pensionsordning for ikke-fastansatte specialarbejdere i "Pensionskassen for Kvindelige arbejdere og Specialarbejdere" eller i "Pen-Sam Liv", som*

- 1) er fyldt 21 år*
- 2) har 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999 og*
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge (pr. 1. januar 2001 gennemsnitlig 10 timer pr. uge).*

Stk. 2. Timelønnet beskæftigelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp mv. medregnes ikke i karenperioden på 1 år.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse påhviler den ansatte

Der indbetales ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

Stk. 3. Specialarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter litra B.

Stk. 4. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden, dog tidligst med virkning fra 1. april 2000.

Stk. 5. De ansattes egetbidrag til pensionsordningen udgør 0,8% af de pensionsgivende løndelev, jfr. stk. 6. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 1,6% af de samme pensionsgivende løndelev.

Stk. 6. Grundlønnen er pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales. De pensionsgivende løndelev udgør 100/99,2 af den pensionsgivende løn på samme løntrin.

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 pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget til 100/99,2.

Stk. 7. For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jfr. § 11, pensionsgivende. De pensionsgivende løndelev af timelønne forhøjes til 100/99,2.

Stk. 8. Kommunen indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

B Den eksisterende pensionsordning.

Stk. 1. Ikke fastansatte specialarbejdere, som

- 1) er fyldt 25 år
- 2) har mindst 2 års (amts)kommunal beskæftigelse, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 15 timer (*pr. 1. januar 2001: 10 timer*)
pr. uge

er omfattet af en pensionsordning.

Stk. 2. Der indbetales ikke pensionsbidrag for specialarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

Hvis den midlertidige beskæftigelse fortsætter ud over 6 måneder, indbetales pensionsbidrag med virkning fra den 1. i måneden efter 6-måneders periodens udløb.

Ved optagelse i pensionsordninger kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karenperioden på 2 år.

Stk. 3. Den enkelte magistratsafdeling kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 1, punkt 2), indgår ved beregning af karenperioden på 2 år.

Stk. 4. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 5. *For deltidsbeskæftigede, som er berettigede til pension, er betalt merarbejde, jfr. § 11, pensionsgivende. De pensionsgivende løndele af timelønnen forhøjes til 100/95,3.*

Stk. 6. *Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør pr. 1.4.2000 4,7% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen.*

Arbejdsgiverbidraget beregnes pr. 1.4.2000 som 9,4% af de pensionsgivende lønde.

Stk. 7. Vedkommende institution indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til "Pensionskassen for Kvindelige arbejdere og Specialarbejdere" eller "Pen-Sam Liv".

Bemærkning:

Karenstiden, jfr. stk. 1, punkt 2, er ændret til 2 års (amts)-Kommunal beskæftigelse og pensionsprocenten, jfr. stk. 6, er ændret til henholdsvis 4,7% og 9,4%

§ 14. Funktion.

De for tjenestemænd gældende regler om midlertidig tjeneste i højere stilling finder tilsvarende anvendelse.

Såfremt medarbejderen ved udførelsen af en sådan midlertidig funktion vil lide et løntab, vil aflønning kunne ske med pågældendes hidtidige løntrinsløn inklusive eventuelt fast månedstillæg.

Bemærkning:

Der henvises til cirkulære nr. 3 af 24.1.1996 (funktionsaftalen).

§ 15. Forskudt arbejdstid.

Stk. 1. Planmæssigt arbejde på hverdage og søn- og helligdage mellem kl. 17 og kl. 6 betales med et tillæg, som udgør 17,69 kr. (niveau 31.3.2000) pr. time. Planmæssigt arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 06 og kl. 17 betales med et tillæg, som udgør 17,69 kr. (niveau 31.3.2000) pr. time.

Stk. 2. For arbejde i tiden lørdage efter kl. 11, søn- og helligdage kl. 0-24, mandage kl. 0-4, 1. maj kl. 0-24 samt grundlovsdag efter kl. 12 ydes et tillæg, som udgør 21,25 kr.(niveau 31.3.2000) pr. time.

Såfremt arbejde på mandage inden kl. 06 udføres som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der påbegyndes søndag kl. 24 eller tidligere, ydes tillægget for hele den del af tjenesten, der ligger inden kl. 06.

Stk. 3. Tillæggene kan ikke ydes samtidig med de i § 16 nævnte tillæg.

Stk. 4. Tillæggene afregnes i halve timer. Ved lokale forhandlinger kan det med organisationerne aftales, at den normale arbejdstid lægges således, at afregning foretages 14-dagesvis (ugevis), før der sker afrunding til nærmeste hele eller halve timetal.

Stk. 5. Satserne reguleres efter de for tjenestemænd gældende regler.

§ 16. Overarbejde.

Stk. 1. For arbejde ud over den normale arbejdstid, jf. § 2, betales følgende tillæg:

- | | | |
|----|--|------|
| a) | På hverdage (arbejdsdage).
For de første 3 timer efter den normale arbejdstids ophør et tillæg på | 50% |
| | For følgende timer indtil normal arbejdstids begyndelse et tillæg på | 100% |
| | For alt overarbejde efter kl. 19 og indtil normal arbejdstids begyndelse betales dog et tillæg på | 100% |
| b) | På søn- og helligdage samt hverdagsfridage et tillæg på | 100% |

For specialarbejdere, der arbejder på lørdage, ydes der, såfremt der pålægges dem overarbejde, for de første 2 overarbejdstimer før kl. 12 et tillæg på 50%, for øvrige timer et tillæg på 100%.

Overarbejde beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jfr. §§ 5, 6 og 7.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på at der kan ske betaling eller afspadsering af såvel overarbejdstimer som overarbejdstillæg.

Stk. 2. Overarbejde afregnes i halve timer.

Stk. 3. Når en specialarbejder tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles dagen forud.

For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg, som udgør 26,56 kr. (niveau 31.3.2000).

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

Stk. 4. 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 eventuel dagtjeneste den næste dag med det antal præsterede overarbejdstimer ud over 8 timer, der falder efter kl. 21.

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

§ 17. Betaling for sønehelligdage

Stk. 1.

- a) Til månedslønnede specialarbejdere ydes der, når der ikke arbejdes på en sønehelligdag, samme løn som under sygdom.
- b) Til timelønnede specialarbejdere ydes der efter 37 timers uafbrudt beskæftigelse (ved kommunen), når der ikke arbejdes på en sønehelligdag, sædvanlig timeløn.

Stk. 2. 1. maj betragtes som en sønehelligdag hele dagen. Grundlovsdag betragtes som en sønehelligdag fra kl. 12.

Stk. 3. Til timelønnede specialarbejdere, der ikke har opnået 37 timers uafbrudt beskæftigelse, ydes der betaling for 1. maj i henhold til stk. 1 b, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj.

Stk. 4. Såfremt der planmæssigt arbejdes på en sønehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, jf. § 15, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag (med løn som ovenfor nævnt). På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en sønehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse lig en dagløn med løn som ovenfor nævnt samt overtidstillæg på 100%.

Stk. 5. For specialarbejdere, der overgår fra eller til områder med anden sønehelligdagsordning, vil der kunne opstå tilfælde, hvor specialarbejderen får forhøjet dækning i én periode og formindsket dækning i næste periode eller omvendt. Der er enighed om, at de pågældende specialarbejdere må affinde sig hermed.

§ 18. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale.

Bemærkning:

Aftalen er udsendt med cirkulære nr. 4 af 5.2.1997.

§ 19 Feriefridagstimer.

Aftale om feriefridagstimer for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen vil blive udsendt særskilt.

§ 20. Tjenestefrihed.

Stk. 1. Der kan gives tjenestefrihed uden løn til efteruddannelse, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv. Tjenestefriheden kan gives i indtil 3 år.

Stk. 2. Ansøgningen skal normalt fremsættes over for ansættelsesmyndigheden mindst 2 måneder før tjenestefrihedens påbegyndelse.

Stk. 3. Hvis der bevilges tjenestefrihed uden løn efter denne bestemmelse, er det ansættelsesmyndighedens ansvar, at der er en stilling ledig på samme niveau ved tjenestefrihedens ophør.

Bemærkning:

Med denne bestemmelse er det ikke tilsigtet at forringe en eventuel lokal praksis.

Parterne er enige om, at medarbejdere, som har fået bevilget orlov, ikke har en særstilling i forhold til de øvrige medarbejdere ved personalereduktioner.

§ 21. Sygdom

Stk. 1. Månedslønnede specialarbejdere oppebærer fuld løn under sygdom (jf. §§ 5, 6 og 7).

Månedslønnede specialarbejdere er desuden under sygdom berettiget til nedennævnte arbejdstidsbestemte ydelser, i det omfang pågældende ville have oppebåret sådanne, hvis sygdom ikke var indtrådt:

Betaling for arbejde i forskudt tid (dog undtaget "dobbeltskift") jf. § 15, stk. 1.

Betaling for arbejde på søn- og helligdage samt på visse tidspunkter på lørdage og mandage, jf. § 15, stk. 2.

Betaling for deltagelse i rådighedsvagt.

Opsparing og betaling for arbejde på 2. og 3. skift, jf. § 2, stk. 5 og 5a.

Forudsætningen for udbetaling/opsparing er, at ydelsen er blevet fast påregnelig, jf. Overborgmesterens cirkulære nr. 16 af 13.6.1977.

Stk. 2. For timelønnede specialarbejdere gælder dagpengeloven.

Ved tilskadekomst i tjenesten ydes dog et beløb, der andrager forskellen mellem den til enhver tid gældende timeløn efter § 11, stk. 1 og den dagpengeydelse, som den pågældende er berettiget til. Beløbet kan højst ydes i 26 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder og kan for samme tilskadekomsttilfælde ikke ydes i mere end 26 uger regnet fra tilskadekomsttidspunktet.

Stk. 3. For så vidt angår underretning om sygefravær, dokumentation, særlige lægeundersøgelser, betaling af lægeattester mv. og særlige forhold, som kan bringe retten til fuld løn/dagpengeretten til ophør, følges de for kommunens tjenestemænd gældende regler jf. Aftale om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom.

Bemærkning:

Aftale om Københavns Kommunes tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom er udsendt ved cirkulære nr. 13 af 7.5.1973, j.nr. 260.0-3.

§ 22. Barns 1. sygedag.

Stk. 1. Timelønnede, som har opnået en anciennitet på mindst 52 uger, samt månedslønnede, har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag, hvis

- 1) barnet er mindreårigt og hjemmeværende,
- 2) hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt, og
- 3) forholdene på tjenestestedet tillader det.

Stk. 2. Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af pågældendes eget fravær på grund af sygdom, dog eksklusiv de i § 21, stk. 1 anførte arbejdstidsbestemte ydelser.

Stk. 3. Fravær efter stk. 1 noteres særskilt på de lister, der føres over de ansattes sygefravær.

Stk. 4. Adgangen til fravær efter stk. 1 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

§ 23. Opsigelse.

I Månedslønnede.

Stk. 1. For månedslønnede specialarbejdere gælder de i funktionærlovens § 2, stk. 1 - 7 og stk. 9 - 10 anførte opsigelsesvarsler. Varslerne regnes fra den enkeltes ansættelse ved institutionen i et uafbrudt ansættelsesforhold (jf. dog stk. 2).

Stk. 2. Som afbrydelse regnes ikke:

Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialeangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt specialarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes. Ved en ledighedsperiode på over 14 dage grundet arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i opsigelsesancienniteten.

Stk. 3. Specialarbejdere, som opsiges efter funktionærlovens § 2, eller som afbrydes i arbejdet (jf. stk. 2), men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere i institutionen opnået anciennitet. Såfremt specialarbejderen dokumenterer i fraværelsestiden ikke at have haft arbejde inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres ovenstående "1 år" til "2 år".

Stk. 4. Opsigelsesvarsel bortfalder:

Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.

Ved indtræden af maskinstandsning, materialeangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Stk. 5. Der ydes fratrædelsesgodtgørelse i overensstemmelse med funktionærlovens § 2 a.

Stk. 6. Den i § 2 a anførte uafbrudte beskæftigelse relaterer sig til Københavns Kommune.

Opsigelsesprocedure:

Stk. 7. *Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.*

Stk. 8. *Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jfr. stk. 7, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.*

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

Specialarbejderforbundet i Danmark

**Kampmannsgade 4
Postbox 392
1790 V.**

eller

**Forbundet af Offentligt Ansatte
Stauings Plads 1 – 3
Postbox 11
1790 V.**

Stk. 9. Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansatte eller institutionens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 8 nævnte meddelelse.

Stk. 10. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i institutionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved forhandlingen efter stk. 9. Et sådant krav skal fremsættes overfor institutionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Økonomiforvaltningen.

Stk. 11. Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Økonomiforvaltningen og 2 af organisationerne, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Hvis der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten ved Øster Landsret om at udpege denne.

Stk. 12. 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 ansatte eller institutionen forhold, kan det pålægges institutionen 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 arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk.13. I forbindelse med indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder funktionærlovens § 6.

Stk. 14. Der ydes efterløn i overensstemmelse med funktionærlovens § 8.

Stk. 15. Der ydes frihed fra tjenesten i forbindelse med opsigelse i overensstemmelse med funktionærlovens § 16.

II Timelønnede.

Stk. 1. For timelønnede specialarbejdere, der uden afbrydelse (jf. dog stk. 2) har været beskæftiget inden for en kommunal institution i nedenfor anførte tidsrum, der regnes fra vedkommendes fyldte 18. år, gælder følgende opsigelsesvarsler:

- | | | |
|----|---|--------|
| a) | Fra institutionens side: | |
| | Efter 7 måneders uafbrudt beskæftigelse | 7 dage |
| b) | Fra specialarbejderens side: | |
| | Efter 7 måneders beskæftigelse | 3 dage |

Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel - se stk. 5 - kun beregnes af mistede arbejdsdage.

Stk. 2. Som afbrydelse regnes ikke:

- Sygdom.
- Indkaldelse til aftjening af værnepligt.
- Fravær som følge af barsel og adoption i henhold til lov om barselorlov m.v.
- Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt specialarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes. Ved en ledighedsperiode på over 14 dage grundet arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i anciennitetsberegningen.

Ved en fraværsperiode på over 3 måneder grundet sygdom eller aftjening af værnepligt tæller kun de første 3 måneder med i anciennitetsberegningen.

Stk. 3. Specialarbejdere, som opsiges efter reglerne (jf. stk. 1) eller som afbrydes i arbejdet (jf. stk. 2), men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere i institutionen opnået anciennitet. Såfremt specialarbejderen dokumenterer i fraværelsestiden ikke at have haft arbejde inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres ovenstående "1 år" til "2 år".

Stk. 4. Opsigelsesvarsel bortfalder:

- Ved antagelse til et bestemt stykke arbejde, hvis varighed højst andrager 14 dage.
- Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.
- Ved indtræden af maskinstandsning, materialeangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Stk. 5. Såfremt en specialarbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en den pågældende utilregnelig grund uden det varsel, der tilkommer vedkommende, eller såfremt en specialarbejder forlader institutionen uden at give mindst det varsel, den pågældende har pligt til, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb svarende til vedkommende specialarbejders timeløn for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Stk. 6. Uanset specialarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør institutionen ikke vægre sig ved at træffe overenskomst med specialarbejderen om, at arbejdet straks kan fratrædes, hvis det bevises, at specialarbejderen er tilbudt en fast plads eller lignende, der nødvendiggør, at opsigelsesvarslet ikke kan overholdes. Bestående særaftaler opretholdes ved siden af de ovenfor anførte opsigelsesregler.

§ 24. Medindflydelse og medbestemmelse/ tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler.

Stk. 1. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom.

Stk. 2. Hvis der ikke indgås lokal aftale i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, gælder Københavns Kommunes tillidsmandsregler.

§ 25. Efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen udsendes særskilt.

§ 26. Fravær ved graviditet, barsel, omsorg og familiemæssige årsager.

Stk. 1. Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder.

Stk. 2. Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder for timelønnede med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 15 timer (pr. 1. januar 2001: 10 timer) eller derover.

Stk. 3. Andre timelønnede er alene omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel samt aftale i kapitel 5 i Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager.

Bemærkning:

Aftale om (amts)kommunalt ansattes adgang til fravær fra

tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption samt omsorg er udsendt med cirkulære nr. 20 af 18.7.1997.

§ 27. Cykel- og knallertgodtgørelse.

Stk. 1. Ved brug af egen cykel eller knallert til tjenstlig kørsel ydes godtgørelse med følgende beløb:

Dagtakst		Månedstakst	
Cykel kr.	Knallert kr.	cykel kr.	Knallert kr.
5,54	12,89	101,25	237,94

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

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 vil kunne stilles tjenstecykel (eller knallert) til rådighed for de specialarbejdere, der hidtil har benyttet egen cykel eller knallert til tjenstlig brug.

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

Stk. 2. Såfremt kørsel med egen bil af institutionen i særlige tilfælde skønnes at være af væsentlig betydning for institutionen, kan der gives adgang til ydelse af kilometerpenge efter de for Københavns Kommunes tjenstemænd gældende

regler. De nærmere regler for, hvornår egen bil kan benyttes, fastsættes af institutionen.

§ 28. Voldgift

Enhver uenighed om forståelsen af nærværende overenskomst vil være at behandle i overensstemmelse med de af den samlede magistrat den 10. april 1972 fastsatte "Regler for behandling af faglig strid imellem Københavns Magistrat og organisationer, med hvilke der er afsluttet overenskomster om løn- og arbejdsforhold".

Parterne forpligter sig til at efterkomme de i henhold til reglerne nedsatte voldgiftsretters kendelser og til at bære de eventuelt ikendte omkostninger.

§ 29. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2000.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 1 måneds varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002

København, den 22.2.2000

Københavns Kommune:

Hans Simmelkjær / Mogens Hallin

Specialarbejderforbundet i Danmark

Forbundet af Offentligt Ansatte

Finn Petersen

Poul Winckler / Herbert Schulz

P r o t o k o l l a t

Tillæg til overenskomst af 16. februar 1998 for specialarbejdere.

Overenskomsten forlænges herved til udgangen af marts måned 2000 med følgende ændringer:

Bemærkning:

Overenskomsten forlænges, fordi der først sker væsentlige ændringer pr. 1. april 2000 i forbindelse med de ansattes overgang til nye lønformer.

1: Generelle aftaler.

a) Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.

- b) *Aftale om feriefri dagstimer for (amt)kommunalt ansat personale gælder*
- c) *Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts)kommunalt ansat personale gælder.*
- d) *Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler gælder.*

2: Ændring af bestemmelser i overenskomsten

- a) § 2 : *Arbejdstid*
stk. 7, vedr. forskydning af spisepause: 19,48 kr. ændres til 20,22 kr. pr.(niveau 31.3.2000).
- b) § 10, *Forskudt arbejdstid:*

Stk. 1. *Planmæssigt arbejde på hverdage og søn- og helligdage mellem kl. 17 og kl. 06 betales med et tillæg, som udgør 17,69 kr.(niveau 31.3.2000) pr. time. Planmæssigt arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 06 og kl. 17 betales med et tillæg, som udgør 17,69 kr.(niveau 31.3.2000) pr. time.*

Stk. 2. *For arbejde i tiden lørdage efter kl. 11, søn- og helligdage kl. 00 – 24, mandage fra kl. 00 – 04, 1. maj kl. 00 – 24 samt Grundlovsdag efter kl. 12 ydes et tillæg, som udgør 21,25 kr.(niveau 31.3.2000) pr. time.*

- c) § 11, *Overarbejde:*
Stk. 3., 2. afsnit: For manglende varsel til overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg, som udgør 26,56 kr. (niveau 31.3.2000).

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at der kan ske betaling eller afspadsring af såvel overarbejdstimer som overarbejds-tillæg.

d) § 17 Opsigelse (månedslønnede):

Stk. 6: Bestemmelsen om afskedigelse med forkortet varsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan 120-dages reglen anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at det forkortede varsel ikke kan anvendes på ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis alle 120 dage skyldes en arbejdsskade, hvor de 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

e) Opsigelse ændres til følgende, idet stk. 7 udgår og erstattes med et stk. 7,8 9,10,11 og 12:

Stk. 7 Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 8. Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jfr. stk. 7, underrettes forbundet skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, med mindre 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 forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået en kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet. Den nævnte underretning sendes til:

Specialarbejderforbundet i Danmark
Kampmannsgade 4
Postbox 392
1790 V

eller

Forbundet af Offentligt Ansatte
Staunings Plads 1 – 3
Postbox 11
1790 V.

Stk. 9. Forbundet kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis Forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansatte eller institutionens forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 8 nævnte meddelelse.

Stk. 10. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i institutionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan forbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås forhandling efter stk. 9. Et sådant krav skal fremsættes overfor institutionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Økonomiforvaltningen.

Stk. 11. Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Økonomiforvaltningen og 2 af organisationerne, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Hvis der ikke kan opnås enighed om valg af opmanden, anmodes præsidenten for Øster Landsret om at udpege denne.

Stk. 12. 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 ansatte eller institutionens forhold, kan det pålægge institutionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 20. *Cykel- og knallertgodtgørelse.*

Cykel: dagtakst 5,54 kr. månedstakst 101,25 kr.

Knallert: dagtakst 12,89 kr. månedstakst 237,94 kr.

3: Ikrafttræden og udløb.

Tillægget har virkning fra 1. april 1999 og bortfalder med udgangen af marts måned 2000.

København den 22.2.2000

For Københavns Kommune

Hans Simmelkjær / Mogens Hallin

For Specialarbejderforbundet i Danmark

Finn Petersen

For Forbundet af Offentligt Ansatte

Poul Winckler / Herbert Schulz

