

Overenskomst for buschauffører ved Odense Bybusser

KL

Forbundet af Offentligt Ansatte

Overenskomsten er forenklet, både for så vidt angår systematik og sprogbrug.

Bestemmelser hvori der er foretaget realitetsændringer er markeret med en streg i margien

I bestemmelser som ikke er markeret er der ikke foretaget realitetsændringer

Indholdsfortegnelse

§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Løn	3
§ 3. Grundløn	3
§ 4. Funktionsløn	4
§ 5. Kvalifikationsløn	4
§ 6. Personlig løngaranti og overgangsløntrin	5
§ 7. Funktionærlov	5
§ 8. Pension	6
§ 9. ATP	7
§ 10. Arbejdstid, fridage m.v.	7
§ 11. Overarbejde.....	8
§ 12. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	9
§ 13. Barns 1. sygedag	9
§ 14. Uniform	9
§ 15. Faglig strid.....	9
§ 16. Medlemskab af arbejdsløshedskasse.....	9
§ 17. Opsigelse	10
§ 18. Kassebeholdning (over-/underskud)	11
§ 19. Legitimationskort/fribefordring	11
§ 20. Fornyelse af erhvervskørekort.....	11
§ 21. Uddannelse.....	11
§ 22. Bibeskæftigelse.....	11
§ 23. Tjenestemandsansættelse.....	11
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår	11
§ 25. Ikrafttræden og opsigelse	18
Protokollat 1 til overenskomst for buschauffører ved Odense Bybusser ...	20
Protokollat 2 om lokal pulje.....	22

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter buschauffører, som er ansat ved Odense Bybusser.

Stk. 2

Buschauffører, som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, og som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2002 til og med 1. december 2002 eller ansættelse fra 16. januar 2003 til og med 16. februar 2003.

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 24, nr. 5.

Stk. 2

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuld-tidsbeskæftigede.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

Stk. 4

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 egetbedraget".

§ 3. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin
1) Buschauffører	14
2) Buschauffører, der har gennemført er-	

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er funktionstillæg altid pensionsgivende. Hvis et funktionstillæg aftales 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 5. 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

Der gives en garantilønsordning til buschauffører ansat efter § 3, stk. 2, nr. 1. Efter 4 års ansættelse ved busselskabet ydes løn svarende til løntrin 16, og efter yderligere 4 år, løntrin 18, hvis de pågældende ikke ved tildeling af funktions- eller kvalifikationstillæg/-løntrin har opnået en løn svarende til henholdsvis løntrin 16 og 18.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er kvalifikationstillæg altid pensionsgivende. Hvis et kvalifikationstillæg aftales 1. juni eller senere med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring, med-

mindre andet aftales.

Bemærkning:

Generelle bemærkninger til kvalifikations- og funktionsløn:

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.

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

§ 6. Personlig løngaranti og overgangsløntrin*Stk. 1*

Buschauffører, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2002 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn samt et ureguleret tillæg på årligt 1.146,00 kr. (Personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende buschauffører er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

Buschauffører, som ved overgang til Ny Løn fik 1 overgangstrin, bevarer dette overgangstrin under ansættelsen i hidtidig stilling.

Stk. 3

Overgangstrinet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinet indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

§ 7. Funktionærlov

For buschauffører gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. 17 Opsigelse og § 24 Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er til-
lagt 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.

§ 8. Pension*Stk. 1*

Kommunen opretter pensionsordning i Pen Sam-Liv for:

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 2,42% (med virkning fra 1. april 2003: 7,69%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

2. Buschauffører, som
 - a) er fyldt 25 år og
 - b) har mindst 4 års beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de sidste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5% (med virkning fra 1. april 2003: 12,8%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karensperioden se § 24, nr. 11, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Kommunen/amtet kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karensperioden.

Stk. 2

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

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er

aftalt, jf. dog § 4, stk. 2, og § 5, stk. 3.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til PENSAM-LIV månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 9. ATP

For buschauffører under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	Egetbidrag pr. måned	A-sats
		Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 10. Arbejdstid, fridage m.v.

Stk. 1

Arbejdstiden fastlægges på basis af lokalt aftalte turnusperioder på grundlag af den ugentlige normtid på 37 timer.

Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Bemærkning:

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. 2

Herudover gælder de pr. 31. marts 1991 ved protokollat eller lignende fastlagte regler om arbejdstid mv. i 1989-overenskomsten.

Stk. 3

Ændring af de vilkår for arbejdstid mv. der er nævnt i stk. 2, sker efter de i disse bestemmelser gældende regler med eventuelt tilknyttede aftaler.

§ 11. Overarbejde*Stk. 1*

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles chaufføren dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time betales en godtgørelse på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Stk. 4

For timer, for hvilke der betales overarbejdstillæg, betales ikke forskudttids- og/eller weekendtillæg.

Stk. 5

For overarbejde betales timeløn beregnet som 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 3-5. Til timelønnen ydes et overtidstillæg efter bestemmelserne i stk. 6.

Stk. 6

Overarbejdstillægget udgør

1. på hverdage: når arbejdet finder sted inden for de første tre timer efter arbejdstids ophør 50%, følgende timer 100%,
2. på lørdage: for de første tre timer mellem kl. 07.00 og kl. 12.00: 50%, for følgende timer mellem kl. 07.00 og kl. 12.00 samt alle timer mellem kl. 12.00 og kl. 24.00: 100%,
3. på søn- og helligdage: 100%.
4. Tilsigelse til arbejde på en inddraget vagtlistefridag, anses for overarbejde og vederlægges med 100% overtidstillæg.

Stk. 7

For ekstrakørsel om morgenen som del af en delt tjeneste godtgøres 1 afspadserings-timer udover godtgørelsen for delt tjeneste. Udføres der i forbindelse med sådan tjeneste yderligere morgenkørsel, skal den samlede tid for morgenkørsel være mindst 2 timer, idet der afregnes afspadsering og 100% overtid for tiden udover den egentlige tjenestetid.

Overtidsbetaling efter stk. 1 gives dog ikke medmindre tjenesten slutter senere end 8 minutter efter planmæssigt ophør. Fra 9 minutter til 30 minutter betales med 1/2 time. Fra 31 minutter betales med 1 time.

§ 12. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

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

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale afsnit 15.12 og afsnit 15.17.

§ 13. Barns 1. sygedag

Stk. 1

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

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

Hvis buschaufføren misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om anmodningen om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygedommens karakter.

Stk. 2

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

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 14. Uniform

Uniform mv. udleveres efter hidtidige bestemmelser eller efter lokal aftale.

§ 15. Faglig strid

Som bestemmelser for behandling af faglig strid og overenskomstbrud gælder den mellem parterne i tilslutning til nærværende overenskomst indgåede hovedaftale.

§ 16. Medlemskab af arbejdsløshedskasse

Ansatte efter denne overenskomst skal være medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 17. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Til den ansatte sendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til forbundet 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 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 kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til Forbundet af Offentligt Ansatte. Den nævnte underretning sendes til:

Forbundet af Offentligt Ansatte,
Staunings Plads 1-3,
Postboks 11,
1790 København V

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav kræver forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved Odense Bybusser i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Forbundet af Offentligt Ansatte kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor selskabet inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KL og 2 af forbundet, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Hvis der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke

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

§ 18. Kassebeholdning (over-/underskud)

Kommunens/Odense Bybussers kasse- og regnskabsregulativ gælder for afregning af salg af billetter/kort og kassebeholdning.

§ 19. Legitimationskort/fribefordring

Til hver buschauffør udleveres et frikort/legitimationskort med foto, der giver ret til personlig fribefordring med trafikselskabets busser.

§ 20. Fornyelse af erhvervskørekort

Fornyelse af kørekort og lægeundersøgelse i forbindelse hermed betales af Odense Bybusser, ligesom der gives den enkelte chauffør fornøden frihed hertil.

§ 21. Uddannelse

Under beordret uddannelse betales efter de lokale aftalte regler.

§ 22. Bibeskæftigelse

Fuldtidsbeskæftigede chauffører må ikke, uden for tjenestetiden, beskæftige sig med erhvervsmæssigt arbejde.

Ved erhvervsmæssigt arbejde forstås ikke fritidsbeskæftigelse, som f.eks. fritidsundervisning, hvern i bestyrelser o.lign.

Ovenstående gælder, bortset fra erhvervsmæssig kørsel, indtil videre ikke for buschauffører, som er ansat inden den 21. december 1993.

§ 23. Tjenestemandsansættelse

Buschauffører, der tilbydes ansættelse på tjenstemandsvilkår, kan vælge at forblive overenskomstansat.

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

| 1. Ansættelsesbreve

| **FOA bemærkning:**

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedr. ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i Aaktiveringsordninger, omfattes af aftalen.

2. Lønninger

FOA bemærkning:

Aftaler om lønninger for overenskomstansatte samt tjenestemænd i kommuner og amter indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering samt områdetillæg), som gives til alle ansatte i form af 1 - 55 løntrin samt evt. særlige tillæg o.lign. Der er indgået en aftale for hver af de 4 forhandlingsområder.

3. Ny løndannelse

FOA bemærkning:

Aftale om ny løndannelse skaber et grundlag, hvormed løndannelsen udover grundløn baseres på funktioner, kvalifikationer og resultater. Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om pension og uddannelse, den lokale forhandlingsprocedure, aftaleindgåelse, opsigelse og rets- og interesselovstifter. Aftalen er det fælles grundlag for de overenskomster, der indeholder ny løndannelse og aftalen skal ses i sammenhæng med de enkelte overenskomsters bestemmelser om ny løndannelse.

5. Resultatløn

FOA bemærkning:

Aftale om resultatløn indgår som en del af den nye løndannelse, men kan også anvendes til personalegrupper, der ikke er overgået til ny løndannelse. Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads. Ligeledes kan resultatløn anvendes til at tydeliggøre og understøtte de målsætninger, der arbejdes efter på den enkelte arbejdsplads. Aftalen opererer med 4 typer af resultatløn, der kan udmøntes på flere måder. Der er udarbejdet en fælles vejledning til aftalen.

6. Beskæftigelsesanciennitet

FOA bemærkning:

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til

dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt og amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.

7. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)

FOA bemærkning:

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale.

8. Lønberegning/lønfradrag

FOA bemærkning:

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelser om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefrihed.

10. Supplerende pension

FOA bemærkning:

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pension på både centralt og lokalt niveau.

11. Opsamlingsordningen

FOA bemærkning:

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere ansat i kommuner og amter, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner og amter, jf. den enkelte overenskomst.

Der er udarbejdet et fortolkningsbidrag, som gælder for samtlige ansatte, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede.

12. Gruppeliv

FOA bemærkning:

Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelivsforsikring), reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner samt ansatte uden eller med en pensionsordning, hvor det samlede (nettoficerede) bidrag er under 8,22 pct. af den pensionsgivende løn. Fra gruppelivsforsikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.

13. Tilrettelæggelse af arbejdstid

FOA bemærkning:

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

14. Decentrale arbejdstidsaftaler

FOA bemærkning:

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

15. Deltidsarbejde

FOA bemærkning:

Rammeaftale om deltidsarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne.

16. Tidsbegrænset ansættelse

FOA bemærkning:

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

18. Konvertering af ulempetillæg

FOA bemærkning:

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

20. Ferie

FOA bemærkning:

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven.

21. Barsel mv.

FOA bemærkning:

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.

Der er endvidere indgået et Protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager, som gælder for ansatte, der ikke er omfattet af de nye regler om udvidet barselsorlov dvs.

forældre til børn, der er født før den 1. januar 2002

forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar og frem til og med den 26. marts 2002, der ikke følger de nye regler om udvidet barselsorlov.

Protokollatet gælder til og med den 25. juni 2003.

22. Tjenestefrihed uden løn

FOA bemærkning:

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn.

Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne

og lovgivningen.

23. Seniorpolitik

FOA bemærkning:

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter.

24. Befordringsgodtgørelse

FOA bemærkning:

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amdtsrådsforeningens forhandlingsområde.

25. Kompetenceudvikling

Bemærkning:

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-, og efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

FOA bemærkning:

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle.

26. Socialt kapitel

FOA bemærkning:

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede

job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning mv.) indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer

27. Virksomhedsoverenskomster

FOA bemærkning:

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdsplader ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges.

28. Retstviftaftalen

FOA bemærkning:

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

29. SU og tillidsrepræsentanter

FOA bemærkning:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, sålænge der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 30. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

30. MED og tillidsrepræsentanter

FOA bemærkning:

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelse og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er udarbejdet en MED-håndbog. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

31. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

FOA bemærkning:

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

Ny løndannelse, jf. pkt. 3

Socialt kapitel, jf. pkt. 26

Kompetenceudvikling, jf. pkt. 25

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 23

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18

Aftale om resultatløn, jf. pkt. 5

Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

§ 25. Ikrafttræden og opsigelse*Stk. 1*

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra 1. april 2002.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de aftaler om tjenstemandslønninger, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten blev opsagt.

København, den 15. oktober 2002

For

KL

Kjeld Hansen

Kjeld Lindhard Jensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

Reiner Burgwald

Protokollat 1 til overenskomst for buschauffører ved Odense Bybusser

Overenskomstansatte trafikmestre og ledende trafikpersonale er omfattet af Overenskomst for buschauffører ved Odense Bybusser på følgende betingelser:

1. Ny løn

Grundløn:

Trafikmestre	Løntrin 26 (Pr. 1. april 2003: løntrin 27)
Ledende trafikpersonale	Løntrin 39

Pr. 1. april 2003 oprykkes alle trafikmestre til grundløn = løntrin 27.

Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

2. Personlig løngaranti og overgangstillæg

Trafikmestre og ledende trafikpersonale, som var ansat den 31. marts 2000, bevarer i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn incl. fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende trafikmestre og ledende trafikpersonale er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Trafikmestre og ledende trafikpersonale, som ved overgang til Ny Løn fik et pensionsgivende overgangstillæg på 5.000 kr. (31/3 2000-niveau), bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen i hidtidig stilling.

For personer, der pr. 31/3 2000 var indplaceret på løntrin 25, udgør det pensionsgivende overgangstillæg 2.500 kr. (31/3-2000-niveau).

3. Undtagelsesvilkår

Følgende paragraffer i overenskomsten er ikke gældende for trafikmestre og ledende trafikpersonale:

§ 3	stk. 2
§ 6	
§ 10	stk. 2 og 3

Endvidere er følgende paragraffer ikke gældende for ledende trafikpersonale:

§ 11	Overarbejde
§ 12	Arbejde i forskudt tid mv.

4. Merarbejdsaftale

Ledende trafikpersonale er omfattet af aftale om merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid jf. nr. 17 i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår.

København, den 15. oktober 2002

For

KL

Kjeld Hansen

Kjeld Lindhard Jensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

Reiner Burgwald

Protokollat 2 om lokal pulje

Der er enighed om, at der med virkning fra 1. april 2003 anvendes nedenstående puljebeløb til brug for lokal aftale om funktionsløn og/eller kvalifikationsløn til tjenestemænds og overenskomstansatte buschauffører mv. på i alt 0,650 mio. kr.

København, den 15. oktober 2002

For

KL

Kjeld Hansen

Kjeld Lindhard Jensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

Reiner Burgwald