

**Overenskomst
for
faglærte lønarbejdere
2002**

**FOA.
Københavns Kommune**

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

Bestemmelser hvori der er foretaget realitetsændringer er markeret med en streg i marginen.

I bestemmelser som ikke er markeret er der ikke foretaget realitetsændringer.

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstområde	4
§ 2. Løn.....	4
§ 3. Grundløn	5
§ 4. Funktionsløn	5
§ 5. Kvalifikationsløn	6
§ 6 Personlig løngaranti og overgangstillæg	6
§ 7 Funktionærlov.....	7
§ 8. Lønberegning og lønudbetaling.....	7
§ 9. Pension.....	9
§ 10. ATP.....	12
§ 11. Arbejdstid	12
§ 12. Forskudt arbejdstid	14
§ 13. Overarbejde	15
§ 14. Betaling for søgnehelligdage.....	16
§ 15. Tjenestefrihed	17
§ 16. Sygdom.....	18
§ 17. Barns 1. sygedag.....	19
§ 18. Opsigelse	19
§ 19. Cykel- og knallertgodtgørelse	23
§ 20 Voldgift.....	24
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	24
§ 22 Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede	32
§ 23 Ikrafttræden og opsigelse	32
Bilag.....	34

§ 1. Overenskomstområde

Stk. 1. Nærværende overenskomst omfatter de i Københavns Kommune ansatte faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget som håndværkere ved kommunens institutioner.

Stk. 2. Overenskomsten gælder ikke for faglærte lønarbejdere, 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. Løn

Stk. 1. Løndannelsen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5.
4. Resultatløn jf. § 21 nr. 5

Bemærkning til § 2, stk. 1:

Elementerne er beskrevet i Aftale om ny løndannelse, som bl.a. også indeholder bestemmelser om forhandlingssystemet, lønstatistikker, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 2. Lønnen betales månedsvis bagud.

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

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 egetbidraget”.*

§ 3. Grundløn

Stk. 1. Grundløn dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Stk. 2. Grundlønnen er løntrin 24.

Bemærkning til § 3:

I bilag 1 er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn.

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1. Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/grupper af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2. Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, som ydes som tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, med mindre 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 pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, med mindre andet aftales.

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.

§ 5. Kvalifikationsløn

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

Stk. 2. Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af medarbejdernes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, med mindre 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.

§ 6 Personlig løngaranti og overgangstillæg

Stk. 1. Ansatte efter denne overenskomst, som var ansat den 31. marts 1998 bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede fast løn inklusive tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende ansatte 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 procentregulering, reguleres fortsat.

Bemærkning til § 6, stk. 1:

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.

Stk. 2. Ansatte som ved overgang til Ny løn fik 1 ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 3.000 kr. årligt (1. oktober 1984-niveau) bevarer dette overgangstillæg under ansættelse i kommunen.

Stk. 3. Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- eller kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilke kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder fremover.

§ 7 Funktionærlov

For månedslønnede ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18 Opsigelser og § 21 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning til § 7:

Ansatte som ikke er omfattet af Funktionærloves 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.

§ 8. Lønberegning og lønudbetaling

Stk.1. Lønberegning.

1) Timelønnen beregnes som 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 3, 4 og 5

2a) Månedslønnen beregnes som 1/12 af nettoårslønnen, jf. §§ 3, 4 og 5.

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 faglærte lønarbejdere.

Stk. 2. Lønudbetaling.

Lønnen udbetales via lønkonto.

Timeløn:

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

Stk. 3. Forskud.

Nyantagne faglærte lønarbejdere, 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.

Faglærte lønarbejdere 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. Faglærte lønarbejdere aflønnes med timeløn, medmindre de opfylder de i stk. 5 nævnte betingelser for aflønning med månedsløn.

Stk. 5. Faglærte lønarbejdere overgår til aflønning med månedsløn den efterfølgende 1., når pågældende:

a) er omfattet af pensionsordningen efter § 9 B eller

b) har været beskæftiget ved kommunen i sammenlagt 52 uger (*fra 1. april 2003: 26 uger*) inden for 104 på hinanden følgende kalenderuger (*1. april 2003: 52 uger*).

I de nævnte 52 ugers (*fra 1. april 2003: 26 uger*) 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 funktionsnærlovens 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 0,88 kr. (1. oktober 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.

§ 9. Pension

A.

Stk. 1. Der oprettes en pensionsordning i “Pensionskassen for Kvindelige Arbejdere og Specialarbejdere” for gartnerne og for øvrige faglærte lønarbejdere i “Kommunernes Pensionsforsikring A/S” som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har 1 års (*med virkning fra 1. april 2003: 9 måneders*) sammenlagt (amts)-kommunal beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Stk. 2. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3. Indtil 1. juni 2002 medregnes timelønnet beskæftigelse med henblik på midlertidig beskæftigelse i indtil 6 måneder som vikar, ekstrahjælp mv. ikke i karenstiden på 1 år (med virkning fra 1. april 2003: 9 måneder).

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal beskæftigelse påhviler den ansatte.

Indtil 1. juni 2002 indbetales der ikke pensionsbidrag for medarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar ekstrahjælp mv.

Med virkning fra 1. juni 2002 indbetales der ikke pensionsbidrag for medarbejdere, der ansættes med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i til og med 1 måned.

Bemærkning til § 9, stk. 3:

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

Stk. 4. De faglærte lønarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter litra B.

Stk. 5. 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. 6. Det samlede pensionsbidrag udgør 2,42% (med virkning fra 1. april 2003: 7,69%) af de pensionsgivende løndelev. jf. stk. 6. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 7. Grundløn, Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 4 stk. 2 og § 5 stk. 2.

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

Stk. 8. For deltidsbeskæftigede, som er berettigede til pension, er betalt mer-arbejde, jf. § 8, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 9. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen måneds-vis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk.10. *Med virkning fra 1. april 2003 bortfalder karenperioden for at være omfattet af minipensionsordningen for ansatte, som forud for sin ansættelse i kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/amtskommunale område.*

B.

Stk. 1. Ikke fastansatte faglærte lønarbejdere (jf. dog § 1, stk. 2), som

- 1) er fyldt 25 år
- 2) har mindst 2 års (amts)kommunal beskæftigelse, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

er omfattet af en pensionsordning.

Stk. 2. *Indtil den 1. juni 2002 indbetales der ikke pensionsbidrag for faglærte lønarbejdere, som i indtil 6 måneder ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.*

Med virkning fra 1. juni 2002 indbetales der ikke pensionsbidrag for faglærte lønarbejdere som i til og med 1 måned ansættes på timeløn med henblik på varetagelse af midlertidig beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv.

Hvis den midlertidige beskæftigelse fortsætter udover 6 måneder henholdsvis 1 måned indbetales pensionsbidrag med virkning fra den følgende 1.

Indtil den 1. juni 2002 kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i indtil 6 måneder ikke medregnes i karenperioden på 2 år ved optagelse i pensionsordningen.

Med virkning fra 1. juni 2002 kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstra-hjælp mv. i til og med 1 måned ikke medregnes i karensperioden på 2 år ved optagelse i pensionsordningen.

Stk. 3. Den enkelte forvaltning kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 1, punkt 2, indgår ved beregning af karensperioden 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 mer-arbejde, pensionsgivende.

Stk. 6. Det samlede pensionsbidrag udgør 15,79% (med virkning fra 1. april 2003: 16,44%). Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 7. Med virkning fra 1. april 2003 ydes der til budgetmæssigt fastansatte et beløb, som udgør 1.550,- kr. i årligt grundbeløb pr. 31. marts 2000. Beløbet indbetales til en supplerende pensionsordning.

Bemærkning til § 11, stk. 7:

Den i stk. 7 nævnte supplerende pensionsordning etableres i SkandiaBank A/S, hvor beløbet indsættes som en kapital-pension.

Stk. 8. Vedkommende institution indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget for gartnere til "Pensionskassen for Kvindelige arbejdere og Specialarbejdere" og for øvrige faglærte til "Kommunernes Pensionsforsikring A/S".

§ 10. ATP

ATP-bidrag betales med A-sats.

§ 11. 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, skal være på mindst 4 timer.

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

Rammeaftale om deltidsarbejde gælder.

Deltidsbeskæftigelse vil kun kunne ske efter en forudgående drøftelse med den lokale afdeling/tillidsrepræsentant.

Bemærkning til § 11, stk. 1:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten. Udefrakommende kan efter 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 8 timer pr. uge.

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

Stk. 3. 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 forholdsmæssigt 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 yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften/natperioden. Dette skal ske under fornøden 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. 4. 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 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. 5. Der fastlægges et skema, hvoraf fremgår tidspunkterne for afvikling af opsparingsfrihed. Afvikles den opsparede frihed ikke rettidigt, betales overarbejdstillæg.

Stk. 6. Når spisepausen forskydes ud over ½ time, ydes et tillæg, som udgør 20,22 kr. (31. marts 2000-niveau).

Stk. 7. Arbejdstiden afbrydes så vidt muligt kun af ét hvil.

§ 12. Forskudt arbejdstid

Stk. 1. Planmæssigt arbejde på hverdage og søn- og helligdage mellem kl. 17 og kl. 6 samt planmæssigt arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 6 og kl. 17 betales efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 2. For arbejde i tiden lørdage efter kl. 11.00, søn- og helligdage kl. 0-24, mandage kl. 0-4, 1. maj kl. 0-24 samt grundlovsdag efter kl. 12 ydes tillæg efter de for tjenestemænd gældende regler.

Såfremt arbejde på mandage inden kl. 6 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. 6.

Stk. 3. Tillæggene kan ikke ydes samtidig med de i § 13 nævnte tillæg.

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

§ 13. Overarbejde

Stk. 1. For arbejde ud over den normale arbejdstid, jf. § 11, 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 faglærte lønarbejdere, 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, jf. §§ 3, 4 og 5.

Bemærkning til § 13, stk. 1:

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 faglært lønarbejder 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. (31. marts 2000-niveau).

Når rettidigt varslat 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, hvorved dagtjenesten er afkortet, ydes som ved frihed med løn.

Stk. 5. Møder en faglært lønarbejder tilsagt til arbejde uden for normal arbejdstid, men hjemsendes uden at have været i arbejde, betales 4 timer + tillæg for overarbejde, dog således at der ikke betales overarbejdstillæg for timer efter normal arbejdstids begyndelse.

Hvis den pågældende kommer i arbejde, betales minimum 4 timer + tillæg for overarbejde, dog således at der ikke betales overarbejdstillæg for timer efter normal arbejdstids begyndelse.

§ 14. Betaling for søgnehellig dage

Stk. 1.

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

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

Stk. 3. Til timelønnede faglærte lønarbejdere, 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 søgnehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, jf. § 12, 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 søgnehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse lig en dagløn med løn som ovenfor nævnt samt overtidstillæg på 100%.

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

§ 15. 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.

Bemærkninger til § 15:

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

Parterne er enige om, at medarbejdere, som har fået bevil-

get orlov, ikke har en særstilling i forhold til de øvrige medarbejdere ved personalereduktioner.

§ 16. Sygdom

Stk. 1. Månedslønnede faglærte lønarbejdere oppebærer fuld løn under sygdom. (jf. §§ 3, 4 og 5).

Månedslønnede faglærte lønarbejdere 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 "dobbelt forskudt"), jf. § 11, stk. 1.

Betaling for arbejde på søn- og helligdage samt på visse tidspunkter på lørdage og mandage, jf. § 11, stk. 2.

Betaling for deltagelse i rådighedsvagt.

Opsparing og betaling for arbejde på 2. og 3. skift, jf. § 11, stk. 3 og 4.

Forudsætningen for udbetaling/opsparing er, at ydelsen er blevet fast påregnelig, jf. Overborgmesterens cirkulære nr. 16 af 13. juni 1977.

Stk. 2. For timelønnede faglærte lønarbejdere gælder dagpengeloven.

Ved tilskadekomst i tjenesten ydes dog et beløb, der andrager forskellen mellem den til enhver tid gældende timeløn efter § 8, stk. 1 og den dagpengeydelse, som den pågældende er berettiget til. Beløbet kan højest 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/dagpengere retten til ophør, følges de for kommunens tjenestemænd gældende regler jf. Aftale om Københavns Kommunes tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom.

§ 17. Barns 1. sygedag

Stk. 1. Timelønnede, som har opnået en anciennitet på mindst 52 uger (fra 1. april 2003: 26 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 hjemmевærende,
- 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 eksklusive de i § 16, 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.

§ 18. Opsigelse

I Månedslønnede.

Stk. 1. For månedslønnede faglærte lønarbejdere gælder de i funktionærlovens § 2 stk. 1-7 og 9-10 anførte opsigelsesvarsler. Varslerne regnes fra den enkeltes ansættelse ved institutionen i et uafbrudt ansættelsesforhold (jf. dog stk. 2). Bestemmelsen i lovens § 5 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2. Som afbrydelse regnes ikke:

Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt den faglærte lønarbejder 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. Faglærte lønarbejdere, 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 den faglærte lønarbejder dokumenterer i fraværstiden 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 arbejderes arbejdsstandsning.

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

Opsigelsesprocedure:

Stk. 5. Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til sin organisation til brug ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6. Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for en vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger henholdsvis af Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Stk. 7. Organisationens kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 6 nævnte meddelelse.

Stk. 8. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen 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. 7. Et sådant krav skal fremsættes overfor institutionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Økonomiforvaltningen.

Stk. 9. Et afskedigelsesnævn består af 2 repræsentanter valgt af hver overenskomstens parter samt en af præsidenten for Østre Landsret blandt rettens dommere udpeget formand.

Stk. 10. 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 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 sagen omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan ikke overstige 26 uges løn. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

II Timelønnede.

(Nedennævnte stk. 1., 2. og 3. er gældende frem til 1. april 2003)

Stk. 1. For timelønnede faglærte lønarbejdere, 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 lønarbejderens 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 mv.
- Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt lønarbejderen 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 fraværperiode på over 3 måneder grundet sygdom eller aftjening af værnepligt tæller kun de første 3 måneder med i anciennitetsberegningen.

Stk. 3. Faglærte lønarbejdere, 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 den faglærte lønarbejder 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 arbejderes arbejdsstandsning.

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

Stk. 5. Såfremt en faglært lønarbejder, som ifølge overenskomst med den faglærte lønarbejder om, at arbejdet straks kan fratrædes, hvis det bevises, at den faglærte lønarbejder er tilbudt en fast plads eller lignende, der nødvendiggør, at opsigelsesvarslet ikke kan overholdes. Bestående særaftaler opretholdes ved siden af de ovenfor anførte opsigelsesregler.

§ 19. Cykel- og knallertgodtgørelse

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

Dag-Takst Cykel	Dag-Takst Knallert	Månedstakst Cykel	Månedstakst Knallert
kr. 5,90	kr. 13,73	kr. 107,82	kr. 253,42

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 faglærte lønarbejdere, der hidtil har benyttet egen cykel eller knallert til tjenstlig brug.

Faglærte lønarbejdere, 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 tjenestemænd gældende regler. De nærmere regler for, hvornår egen bil kan benyttes, fastsættes af institutionen efter forhandling med Økonomiforvaltningen.

§ 20 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.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

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 vedrørende ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, 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 hvert 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 interesselvister. 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.

4. Decentral løn

FOA bemærkning:

Aftalen om decentral løn gælder alene de personalegrupper, som endnu ikke er overgået til ny løndannelse. Aftalen har ligesom aftalen om ny løndannelse til formål at skabe et grundlag for, at der lokalt kan aftales en højere løn end grundlønnen. Aftalen indeholder bestemmelser om forhandlingsproceduren, former for decentral løn, opsigelse af lokale aftaler og retstvister.

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 midlertidig 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 bestemmelsen om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefri.

9. Åremålsansættelse

FOA Bemærkning:

Rammeaftaler om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålsstillæg, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse. Der er indgået en rammeaftale for hvert af de 4 forhandlingsområder.

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 pensions på både centralt og lokalt niveau.

11. Opsamlingsordning

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.

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 deltidarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidarbejde, at lette udviklingen af deltidarbejde 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 ansættelses-

forhold.

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.

19. Tele- og hjemmearbejde

FOA Bemærkning:

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftale mellem kommunen eller amtet og den enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale. Der er udarbejdet en fælles vejledning til rammeaftalen.

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 Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

25. Kompetenceudvikling

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 ud-

vikling. 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 anven-

des, 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 Amdsrådsforeningens 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 serviceydelserne 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 medbestemmellesorgan 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 medindflydelse- 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 resultatlø, jf. pkt. 5

Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Bemærkning til § 21:

Protokollatet er udsendt med Økonomiforvaltningens cirkulære nr. 19 af 25. oktober 2002. I protokollatet findes henvisninger til de cirkulærer mv., hvormed de enkelte regelsæt er udsendt.

§ 22 Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede (§ 21) gælder nr. 1-3, 5, 6, 11-15, 18-20, 24, 27-31.

§ 23 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2002.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 1 måneds varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

København, den 30. juni 2003

For Københavns Kommune:

Hans Simmelkjær
/ Mogens Hallin

For Dansk El-Forbund, Københavns
afdeling:

Kim Mertz

For Murersvendenes Fagforeningen:

Jacob Scavenius

For Specialarbejderforbundet i Dan-
mark (Gartneri, land- og skov-
brugsgruppen):

Hanne Gram

For Forbundet Træ – Industri – Byg i
Danmark:

Knud Jensen

For Specialarbejderforbundet i Dan-
mark, Murer/Stenhuggergruppen:

Jacob Scavenius

For Metal København, afdeling 6:

Niels Jeppesen

For Malernes Fagforeningen:

Steen Hansen

For Rørlæggernes og Blikkenslager-
nes Fagforening:

Bjørn Fridtjoff

For Forbundet af Offentligt Ansatte.

Bent Larsen

For RestaurationsBranchens Forbund,
Gastronomerne:

Niels Lønstrup

Bilag

Grundløn

Grundlønnen for ansatte omfattet af overenskomst for faglærte lønarbejdere fastsættes med virkning fra den 1. april 1998 til løntrin 24.

Den i stk. 1 nævnte grundløn gives for de funktioner, som en overenskomst-ansat er i stand til at varetage, når den pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

Funktionsløn

Vejledende kriterier for funktionsløn.

Som supplement til grundlønnen kan der gives den ansatte funktionsløn med baggrund i de funktioner, der er knyttet til jobbet.

Funktionsløn kan være varig eller tidsbegrænset.

Eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn:

- specialistfunktioner
- formel (ledelses) kompetence
- budgetansvar
- personaleledelse
- kompleks opgavevaretagelse
- konsulentfunktion
- oplæringsfunktion
- undervisningsfunktioner
- faglig formidling
- særlig smudsigt arbejde
- genfyldt arbejde
- organisatorisk placering

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

Funktionsløn gives - med mindre andet aftales - som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin, og pensionsbidrag indbetales efter pensionsgivende løn på dette trin.

Kvalifikationsløn

Som supplement til grundlønnen kan der gives den ansatte kvalifikationsløn.

Kvalifikationsløn gives med baggrund i de kvalifikationer, som den ansatte har erhvervet inden ansættelsen eller som pågældende erhverver sig under ansættelsen.

Eksemplerne på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn:

- den for udførelse af jobbet relevante efteruddannelse
- kompetencegivende efteruddannelse
- autorisationsgivende uddannelse
- erfaring
- specialviden
- engagement
- 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.

Kvalifikationsløn gives - med mindre andet aftales - som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin, og pensionsbidrag indbetales efter pensionsgivende løn på dette trin.