

Københavns Kommune og Fagligt Fælles Forbund – 3F og FOA - Fag og Arbejde har aftalt fornyelse pr. 1. april 2005 af overenskomsten for specialarbejdere.

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

Realitetsændringer i forhold til 2002-overenskomsten er markeret med kursiv.

Opmærksomheden henledes på, at overenskomsten kan findes i Løndirbasen på kknet.

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningen, 4. kontor, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 33, som henviser til rette vedkommende.

Med venlig hilsen

Økonomiforvaltningen

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstområde	3
§ 2. Løn.....	3
§ 3. Grundløn.....	4
§ 4. Funktionsløn	5
§ 5. Kvalifikationsløn	7
§ 6. Bestemmelse om indplacering og overgang	9
§ 7. Funktionærlov.....	10
§ 8. Lønberegning og lønudbetaling.....	11
§ 9. Pension.....	12
§ 10. ATP.....	15
§ 11. Særlig feriegodtgørelse.....	15
§ 12. Arbejdstid	16
§ 13. Forskudt arbejdstid	18
§ 14. Overarbejde	18
§ 15. Betaling for søgnehellidage	20
§ 16. Tjenestefrihed	20
§ 17. Sygdom.....	21
§ 18. Barns 1. sygedag.....	22
§ 19. Opsigelse	22
§ 20. Cykel- og knallertgodtgørelse	255
§ 21. Voldgift.....	26
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	26
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede.....	288
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse.....	28
 Protokollat 1 – Individuel Kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	 29
 Protokollat 2 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	 311

§ 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 grupper samt uddannede struktører og *forsyningsoperatører*, der ansættes som struktør hhv. *forsyningsoperatør*.

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

§ 2. Løn

Stk. 1. Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5 og
4. Resultatløn, jf. § 22 nr. 4.

Stk. 2. *Specialarbejdere er omfattet af:*

- 1) *Aftale om lokal løndannelse på det tekniske område.*
- 2) *Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.*
- 3) *Aftale om gennemsnitsløngaranti.*

Bemærkning til § 2, stk. 2:

Aftale om ny løndannelse er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af "Aftale om lokal løndannelse på det tekniske område.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlings-systemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

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

Stk. 4. De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 3. Grundløn

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

Bemærkning til § 3, stk. 1:

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 18 (*pr.1. april 2006 løntrin 19*)

Specialarbejdere, der efter 3 års ansættelse som specialarbejdere ved kommunen ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 20 (*pr. 1. april 2006 løntrin 21*), aflønnes mindst på løntrin 20 (*pr. 1. april 2006 løntrin 21*).

For uddannede struktører og *forsyningsoperatører*, der ansættes som struktør eller *forsyningsoperatør*, gælder følgende grundløn: løntrin 25.

Bemærkning til § 3, stk. 2:

Det henstilles, at Aftale om Kompetenceudvikling anvendes, jfr. § 22 nr. 24.

Stk. 3. Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2005 sker med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

Stk. 4. Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares med mindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 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/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 som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn som ydes i form af 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 ikke pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, med mindre andet aftales.

Stk. 3. For specialarbejdere med følgende uddannelser, og 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 arbejdsbold (sjakbajs)
- gartner-, brolægger-, murer- og struktørarbejde

Bemærkning til § 4, stk. 3:

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 genefyldt arbejde fx 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 forhåndsaftalen.

Bemærkning til § 4, stk. 4:

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.

§ 5. 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 ud-dannelse og erfaring.

Stk. 2. Kvalifikationsløn aftales decentralt på grundlag af den ansattes kvalifikationer og gives som pensionsgivende tillæg eller 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 pensions-givende. 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.

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 til § 5, stk. 4:

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

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

Der skal i den forbindelse gennemføres en fortsat 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.

§ 6. Bestemmelse om indplacering og overgang

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

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

Bemærkning til § 6, stk. 1:

Ved overgang til nye lønformer ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønftaler.

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, jf. stk. 1 og stk. 4, sker aflønningen efter den højere aflønning. Hvis lønfastsættelsen samlet giver en lavere aflønning end hid til, sker aflønningen efter den hidtidige afløn-

ning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidige beskæftigelsesgrad.

Bemærkning til § 6, stk. 2:

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 kr. 3.950,- (31. marts 2000-niveau). Ved del-tidsansættelse 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. (31. marts 2000-niveau).

§ 7. Funktionærlov

For månedslønnede ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra jf. § 19. Opsigelse og § 22 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning til § 7:

Ansatte som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og

”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 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 specialarbejdere, jf. § 22 nr. 7.

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 § 9 eller
- b) har været beskæftiget ved kommunen i sammenlagt 26 uger inden for 52 på hinanden følgende kalenderuger

I de nævnte 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 funktionærlovens 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. 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 for ikke-fastansatte specialarbejdere i ”PensionDanmark” eller i ”Pen-Sam Liv”, som

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har 1 års 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/amtskommunalbeskæftigelse, 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 karenperioden på 1 år.

Dokumentationspligten for forudgående (amts)kommunal ansættelse 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 A, 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. Specialarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger den, 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 7,69% (med virkning fra 1. april 2006: 12,5%) af de pensionsgivende lønde, jf. stk. 7. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 7. Grundlønnen, 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.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget.

Stk. 8. For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde, jf. § 8, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 9. Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis 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 specialarbejdere, 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 specialarbejdere, 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 specialar-

bejdere, 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 ud over 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 optagelsen i pensionsordningen.

Med virkning fra 1. juni 2002 kan timelønnet beskæftigelse som vikar, ekstrahjælp mv. i til og med 1 måned ikke medregnes i karenperioden 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 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 pensionsgivende.

Stk. 6. Det samlede pensionsbidrag udgør 15,32% (*med virkning fra 1. april 2006: 15,48%*) Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 7. Vedkommende institution indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til "PensionDanmark" eller "Pen-Sam Liv".

§ 10. ATP

ATP-bidrag betales med A-sats.

§ 11. Særlig feriegodtgørelse.

I henhold til aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale har den ret til særlig feriegodtgørelse på 1,5 %.

For ansatte efter denne overenskomst udgør den særlige feriegodtgørelse 2 % med virkning fra 1. april 2006.

Bemærkning til § 11:

Den forhøjede særlige feriegodtgørelse har virkning for optjeningsåret 2005 og udbetales førstegang 1. maj 2006. For så vidt angår spørgsmålet hvilke løndele, der indgår i beregningen, til bestemmelsen om særlig feriegodtgørelse i aftale om ferie for ansatte i kommuner og amter.

§ 12. 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. Rammeaftale om deltidsarbejde gælder.

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

Bemærkning til § 12, stk. 1:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det for øvrigt er foreneligt med tjene-sten, 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 gennem-

snitlig 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 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. 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 opsparing af overskydende timer til fridage. For sådanne timer ydes ikke overarbejdsbetaling.

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

Stk. 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 20,78 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. gang.

§ 13. Forskudt arbejdstid

Stk. 1. Planmæssigt arbejde på hverdage og søn- og helligdage mellem kl. 17 og kl. 6 betales med et tillæg, som udgør 19,08 kr. (31. marts 2000-niveau) pr. time. Planmæssigt arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 06 og kl. 17 betales med et tillæg, som udgør 19,08 kr. (31. marts 2000-niveau) 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 22,65 kr. (31. marts 2000-niveau) 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 § 14 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.

§ 14. Overarbejde

Stk. 1. For arbejde ud over den normale arbejdstid, jf. § 12, 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, jf. §§ 3, 4 og 5.

Bemærkning til § 14, 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 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 27,29 kr. (31. marts 2000-niveau).

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.

§ 15. Betaling for søgnehelligdage

Stk. 1.

- a) Til månedslønnede specialarbejdere ydes der, når der ikke arbejdes på en søgnehelligdag, samme løn som under sygdom.
- b) Til timelønnede specialarbejdere 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 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 søgnehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, jf. § 13, 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 specialarbejdere, der overgår fra eller til områder med anden søgnehelligdagsordning, 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.

§ 16. Tjenestefrihed

Stk. 1. Der kan gives tjenestefrihed uden løn til efteruddannelse, hvor der er for- eneligt med tjenestens tarv. Tjenestefrihed kan gives indtil 3 år.

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

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

Bemærkning til § 16:

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

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

§ 17. Sygdom

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

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

Betaling for arbejde i forskudt tid (dog undtaget "dobbelts forskudt") jf. § 13, stk. 1.

Betaling for arbejde på søn- og helligdage samt på visse tidspunkter på lørdage og mandage, jf. § 13, stk. 2.

Betaling for deltagelse i rådighedsvagt.

Opsparing og betaling for arbejde på 2. og 3. skift, jf. § 12, stk. 3.

Forudsætningen for udbetaling/opsparing er, at ydelsen er blevet fast påregnelig, jf. Overborgmesterens cirkulære nr. 16 af 13. juni 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 § 8, 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/dagpengere retten til ophør, følges de for kommunens tjeneste-mænd gældende regler jf. Aftale om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom.

§ 18. 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 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 eksklusive de i § 18, 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.

§ 19. 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). Bestemmelsen i lovens § 5 stk. 2, 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 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 arbejderes arbejdsstandsning.

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

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

Stk. 6. Den i § 2a 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, jf. 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:

Fagligt Fælles Forbund - 3F
Kampmannsgade 4
Postbox 392
1790 V.

eller

FOA – Fag og Arbejde
Staunings Plads 1 – 3
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. Organisationens 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 formanden for Arbejdsretten 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 for-

hold, 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.

II Timelønnede.

Stk. 1. For specialarbejdere under timelønnet ansættelse er der intet opsigelsesvarsel de første 6 måneder

§ 20. 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.
6,47	15,05	118,18	277,78

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 tjenestecykel (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.

§ 21. 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.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. *Ansættelsesbreve*
2. *Lønninger*
3. *Decentral løn*
4. *Resultatløn*

Der kan lokalt træffes aftale om at lade arbejdet udføres i henhold til en resultatlønsaftale .

Bemærkning:

I forbindelse med indgåelse af resultatlønsaftale henvises til Aftale om resultatløn, jf. 22, nr. 4.

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

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

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

- o opfyldelse af områdets serviceniveau*
- o bedre ressourceudnyttelse.*

5. *Beskæftigelsesanciennitet*
6. *Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)*
7. *Lønberegning/lønfradrag*
8. *Åremålsansættelse*
9. *Supplerende pension*
10. *Opsamlingsordningen*
11. *Gruppeliv*
12. *Tilrettelæggelse af arbejdstid*
13. *Decentrale arbejdstidsaftaler*
14. *Deltidsarbejde*
15. *Tidsbegrænset ansættelse*
17. *Konvertering af ulempe tillæg*
18. *Tele- og Hjemmearbejde*
19. *Ferie*
20. *Barsel mv.*
21. *Tjenestefrihed uden løn*
22. *Seniorpolitik*
23. *Tjenesterejer, herunder befordringsgodtgørelse*
24. *Kompetenceudvikling*
Ansatte omfattet af denne overenskomst er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat 1
25. *Socialt kapitel*
Ansatte omfattet af denne overenskomster omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. bilag 2.
26. *Virksomhedsoverenskomster*
27. *Retstvistaftalen*
28. *SU og tillidsrepræsentanter*
29. *MED og tillidsrepræsentanter*
30. *Sammenhængende personalepolitiske drøftelser*
31. *Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg*
32. *Statistikgrundlaget for de lokale lønforhandlinger*

Bemærkning til § 22:

Aftalerne findes i Personalebasen på KKnet.

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede (§ 22) gælder, nr. 1 – 2, 4, 5, 10 – 14, 17 – 19, 23 – 30, 32.

§ 24. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2005.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 1 måneds varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008

København, den

For Københavns Kommune:

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

For FOA - Fag og Arbejde

Protokollat 1 – Individuel Kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes i Personalebasen.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte amts personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1. Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på

kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Stk. 2. Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3. Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1. Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Protokollat 2 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:

Stk. 1. For ansatte i fleksjob henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2. Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3. Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikations-løn, samt eventuelle lokale forhåndsftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.