

**Overenskomst/Aftale for tekniske service-
medarbejdere og tekniske serviceledere ved
kommunale institutioner, parkeringsvagter/-
kontrollører og uddannede ejendomsservice-
teknikere**

KL

FOA - Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Kære medlem af FOA – Fag og Arbejde.

Den overenskomst 2005-2008 du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen O.05 i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også en række FOA-bemærkninger til de enkelte bestemmelser. Dem har vi tilføjet for at gøre overenskomsten lettere at læse og anvende.

Vi er **meget interesserede i at modtage din mening** om de **FOA-bemærkninger** (forklaringer) vi har tilføjet, og især forslag til at gøre dem bedre - efter næste overenskomstrunde.

Send din kommentar til os på forha001@foa.dk. – eller pr. brev.

Med venlig hilsen

FOA – Fag og Arbejde
Forhandlingssektionen
Staunings Plads 1-3
1790 København V

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret.....	5
§ 1. Hvem er omfattet. Forhandlings- og aftaleret.....	5
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	6
Kapitel 2. Månedslønnede	7
§ 3. Løn	7
§ 4. Grundløn	8
§ 5. Funktionsløn	8
§ 6. Kvalifikationsløn	9
§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg	10
§ 8. Funktionærlov	10
§ 9. Pension	11
§ 10. ATP	13
§ 11. Arbejdstid	13
§ 12. Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde	15
§ 13. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	15
§ 14. Dispositionstillæg	16
§ 15. Vinterordning	16
§ 16. Tjenestedragt	17
§ 17. Barns 1. sygedag	17
§ 18. Tjenestefrihed	18
§ 19. Medlemskab af arbejdsløshedskasse	18
§ 20. Opsigelse	18
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	19
Kapitel 3. Timelønnede	27
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling	27
§ 23. Pension	27
§ 24. Søgnehelligdaysbetaling	28
§ 25. Opsigelse	28
§ 26. Barns 1. sygedag	28
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede	28
Kapitel 4. Ungarbejdere	29
§ 28. Personafgrænsning	29
§ 29. Løn, lønberegning	29
§ 30. Opsigelse	29
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår	29
Kapitel 5. Elever	29
§ 32. Praktikgrundlaget	29
§ 33. Løn og lønberegning	30
§ 34. Aflønning i skoleperioder	30
§ 35. Prøvetid	31
§ 36. Overarbejde	31
§ 37. Kombinationsbeskæftigelse	31
§ 38. Pension	31
§ 39. Sygdom, barsel og adoption	31

§ 40. ATP	31
§ 41. Øvrige ansættelsesvilkår	31
Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse.....	32
§ 42. Ikrafttræden og opsigelse	32
Protokollat 1 - Tjenesteboliger for ansatte ved skoler	33
Boliger	33
Protokollat 2 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	34
§ 1. Formål.....	34
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	34
§ 3. Drøftelse	35
Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	36
Bilag 1. Pensionsindberetning (Gælder til den 31. december 2006) ...	37
Bilag 2. Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn.....	38
A. Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn	38
B. Vejledende kriterier for funktionsløn:	38
C. Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:	39
Aftale for tjenestemandsansatte tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere ved kommunale institutioner samt parkeringsvagter/- kontrollører	40
§ 1. Aftalens område.....	41
§ 2. Generelle bestemmelser.	41
§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn.	41
§ 4. Pensionsgaranti.	42
§ 5. Supplerende pension.....	42
§ 6. Ikrafttræden og opsigelse	43

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

§ 1. Hvem er omfattet. Forhandlings- og aftaleret

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

1. Tekniske servicemedarbejdere,
2. Tekniske serviceledere
3. Parkeringsvagter/kontrollører og
4. Uddannede ejendomsserviceteknikere

der er ansat i KL's forhandlingsområde. **[O.05]** (med virkning fra 1. oktober 2005 KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns og Frederiksberg kommuner. **[O.05]**)

Bemærkning:

Den 1. oktober 2005 bliver Københavns og Frederiksberg kommuner medlemmer af KL. Ansatte i disse kommuner vil fortsat være omfattet af de overenskomster, der er indgået med Københavns og Frederiksberg kommuner

Stk. 2

Tekniske servicemedarbejdere/-ledere ansættes til udførelse af tekniske serviceopgaver ved kommunens administrationsbygninger og institutioner mv.

Bemærkning:

De tekniske serviceopgaver udføres eksempelvis ved skoler, rådhus, biblioteker, ældreboliger, daghjem og dagcentre, idrætshaller og idrætsanlæg, svømmehaller og friluftsbade, dag- og døgninstitutioner, musikhus samt museer og omfatter bl.a. arbejdsopgaver, som indtil udgangen af december måned 1994 blev udført af skolebetjente/-pedeller m.fl., rådhus- og biblioteksbetjente samt bogbuschauffører, herunder formænd, pedeller ved ældreboliger mv., badepersonale og idrætsassistenter, gårdmænd/viceværter, piccoloer/piccoliner og måleraflæsere. Rengøringsarbejde i mindre omfang kan indgå. Afgrænsningen er ikke udtømmende, så lignende arbejdsopgaver kan blive omfattet af overenskomsten, hvis overenskomstens parter indgår aftale herom.

Overenskomsten giver mulighed for en fleksibel arbejdstilrettelæggelse samt en bedre udnyttelse af personaleressourcerne. Udnævnelse af tekniske serviceledere kan øge mulighederne for en fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Endvidere udfører tekniske serviceledere personaleledelse/ledelsesopgaver på baggrund af konkrete kompetencer/delegeringer.

Medarbejdere i svømmehaller og friluftsbade skal have mulighed for at træne til livredderprøve eller bassinprøve i arbejdstiden. **[O.05]** Medarbejdere, der udfører tjeneste ved bassinkant, skal have mulighed for at træne til erhvervslivredderprøve. **[O.05]** Træningen tilrettelægges i et tidsrum, hvor det er til mindst gene for publikum. Kommunalbestyrelsen kan til enhver tid kræve dokumentation (eventuelt livredderprøve eller Dansk Livredningsselskabs bassinprøve) for, at medarbejderne fortsat er i stand til at udføre arbejdet ved bassinkanten på tilfredsstillende vis.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke :

1. Personale, der udelukkende antages til rengøringsarbejde.

2. Tjenestemænd.

Stk. 4

Forhandlings- og aftaleretten for tekniske servicemedarbejdere/-ledere varetages af FOA for så vidt angår de kommuner, der er nævnt i bilag 1 om indbetaling til pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab og af 3F for så vidt angår de kommuner, hvor indbetaling til pensionsordning sker til PKS/PensionDanmark.

Tekniske servicemedarbejdere/-ledere, der er ansat før 1. januar 1995, kan have bevaret medlemskab af enten FOA eller 3F, hvorfor forhandlings- og aftaleretten varetages af den hidtidige organisation uden hensyn til bilag 1.

Stk. 5

Forhandlings- og aftaleretten for parkeringsvagter/kontrollører varetages efter den ansattes eget valg af enten FOA med pensionsindbetaling til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab eller 3F med pensionsindbetaling til PKS/PensionDanmark.

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, og
 2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med *månedsløn*, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2004 til og med 1. december 2004 eller ansættelse fra 16. januar 2005 til og med 16. februar 2005.

Stk. 2

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
 2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med *timeløn*, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2005 til og med 30. november 2005 eller ansættelse fra 16. januar 2006 til og med 15. februar 2006.

Det under nr. 1 anførte ugentlige timetal på 8 timer er baseret på et årligt timetal på 1.924 timer.

Stk. 3

Ungarbejdere er omfattet af bestemmelserne i kapitel 4.

Stk. 4

Elever er månedslønnet og omfattet af bestemmelserne i kapitel 5.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 21, nr. 4.

Stk. 2

[O.05] Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

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

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interresetvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Aftale om lokal løndannelse for det tekniske område er i KL's løn og personale, afsnit 09.07.

Aftalen om udmøntningsgaranti er i KL's løn og personale, afsnit 09.20.

Aftalen om gennemsnitsløngaranti er i KL's løn og personale, afsnit 09.21.

[O.05]

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

Ansatte, der forud for udsendelse af denne overenskomst har været forudlønnet, bevarer dette som en personlig ordning.

Stk. 5

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."

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundløn dækker de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, som nyan-sat/nyuddannet/uerfaren.

Stk. 2

[O.05] Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april.2005 – 31. marts 2006	Løntrin pr. 1.april.2006
Teknisk servicemedarbejder	11	12
Parkeringsvagt/kontrollør	11	12
Teknisk serviceleder	13	15
Uddannede ejendomsservicetekniker	19	20

For tekniske serviceledere kan det lokalt aftales at anvende løntrin 20 eller 25 som grundløn. Uenighed herom kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.**[O.05]**

Stk. 3

[O.05] 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 og/eller tillæg bevares.**[O.05]**

Stk. 4.

[O.05] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.**[O.05]**

§ 5. 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 grundlønnen.

Stk. 2

For tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere, skal der lokalt indgås aftale om, hvor meget følgende funktioner udløser i funktionsløn:

- Budgetansvar.
- Ledelseskompetence, organisatorisk placering herunder ansvar for rengøring.
- Konsulentfunktioner, herunder superbrugerfunktion, faglig formidling og oplæring af f.eks. elever, jobtræningspersoner mv.
- Ejendomsinspektørfunktioner.
- Tilsyn med eksterne håndværkere.
- Ansvar i forhold til størrelsen og kompleksiteten af den samlede bygningsmasse.
- Personaleansvar, herunder ansvar for sikkerhed/uddannelse.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på bilag 2, som indeholder vejledende kriterier for funktionsløn.

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2004 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationstillæg tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Tekniske servicemedarbejdere/parkeringsvagter/kontrollører, der har været aflønnet i 6 år på grundløn, ydes 1 **[O.05]** (med virkning fra 1. april 2006: 2) **[O.05]** løntrin.

[O.05] Indtil 1. april 2006 ydes tekniske serviceledere, der har været aflønnet i 6 år på grundløn, 1 løntrin.

Bemærkning:

Med virkning fra 1. april 2006 ydes der således ikke nye obligatoriske kvalifikationsløntrin til tekniske serviceledere. **[O.05]**

Stk. 3

For tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere, skal der lokalt indgås aftale om, hvor meget hvert enkelt af følgende funktioner udløser i kvalifikationsløn:

- relevante efteruddannelse for jobbet,
- kompetencegivende uddannelse, og
- specialviden, herunder anden faglig uddannelse

Stk. 4

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Opmærksomheden henledes på bilag 2, som indeholder vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 7. Personlig løngaranti og overgangstillæg

Stk. 1

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende medarbejdere 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 hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller 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 i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 blev ydet et pensionsgivende overgangstillæg på 1.800 kr. (31/3 2000-niveau), bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen i kommunen.

Stk. 3

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen, ligesom overgangstillægget ikke kan modregnes ved forfremmelser til en stilling som teknisk serviceleder. Overgangstillægget bortfalder for såvel tekniske servicemedarbejdere som tekniske serviceledere, hvis den pågældende uddannes og ansættes som uddannet ejendomsservicetekniker. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende ansatte.

§ 8. Funktionærlov

For tekniske servicemedarbejdere, tekniske serviceledere, parkeringsvagter/kontrollører og uddannede ejendomsservice teknikere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20. Opsigelse og § 21. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 9. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, hvis kommunen er nævnt i bilag 1, ellers i PKS/PensionDanmark for:

1. Ansatte, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 7,69% **[O.05]** (med virkning fra 1. april 2006: 12,50%) **[O.05]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

2. Ansatte, som

- a) er fyldt 25 år
- b) har mindst 3½ års beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de sidste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,48% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karenperioden efter nr. 1 b og 2 b.

For optjening af karenperioden se § 21, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Nyansatte, der umiddelbart forud for ansættelsen har været omfattet af en fuldt udbygget pensionsordning, **[O.05]** herunder en privat pensionsordning på minimum 9% **[O.05]**, skal ikke have karenstid, men omfattes fra ansættelsestidspunktet af pensionsordningen.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

For tekniske servicemedarbejdere/tekniske serviceledere, som er ansat i de i bilag 1 nævnte kommuner, indbetaler kommunen pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab. For øvrige kommuner indbetaler kommunen pensionsbidraget, til PKS/PensionDanmark.

Pensionsbidraget indbetales månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

Tekniske servicemedarbejdere/tekniske serviceledere ansat før 1. januar 1995 og som er omfattet af en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab eller PKS/PensionDanmark, fortsætter indbetalingerne hertil, med mindre medarbejderen skriftligt meddeler kommunen, at pågældende ønsker at blive overflyttet til den pensionsordning, der jf. bilag 1, gælder for kommunen.

Stk. 6

For parkeringsvagter/kontrollører indbetaler kommunen pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab eller PKS/PensionDanmark. Ved ansættelsen skal den ansatte på begæring af ansættelsesmyndigheden skriftligt oplyse, om pensionsbidraget ønskes indbetalt til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab eller PKS/PensionDanmark.

Bemærkning:

Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum
PKS/PensionDanmark, Kongens Vænge, 3400 Hillerød.

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningerne skal – som hidtil – godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 7.

[O.05] Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for

1. tjenestemænd og
 2. pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til,
- der ansættes efter overenskomsten udsendelse. **[O.05]**

Bemærkning:

Allerede ansatte, der oppebærer afvigende ordninger, kan videreføre disse som en personlig ordning.

§ 10. ATP

For tekniske servicemedarbejdere/tekniske serviceledere, parkeringsvagter/kontrollører og uddannede ejendomsserviceteknikere under 67 år gælder følgende ATP-satser:

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

Med virkning fra 1. januar 2006 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad.

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1

For fuldtidsbeskæftigede er den årlige arbejdstid 1681 timer.

Bemærkning:

Ved beregning af de 1681 timer er der taget hensyn til søgnehellidage, ferie mv.

Den årlige nettoarbejdstidsnorm på 1681 timer kan blive forøget med op til 37 timer, hvis den ansatte og ledelsen - iht. ferieaftalen - aftaler overførsel af et antal optjente, ikke afviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år til det efterfølgende ferieår, hvor der sker en tilsvarende reduktion af den årlige nettoarbejdstidsnorm.

Ferietimer ud over 5 uger, der afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette, indgår ikke i den årlige nettoarbejdstidsnorm.

For hver ferietime ud over 5 uger der afholdes, nedskrives nettoårsnormen med 1 time.

Se i øvrigt stk. 3 om planlægning.

Stk. 2

Der kan tilbydes deltidsbeskæftigelse efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten, eller såfremt en sådan ikke er valgt, den lokale afdeling af forbundet.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end netto 364 timer årligt.

Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende skal deltidsbeskæftigede som hovedregel tilbydes ansættelse med et højere timetal eller på fuld tid.

Bemærkning:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte/nyansatte efter eget ønske kan overgå/ansættes til deltidsbeskæftigelse, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for at overgå fra en deltidsstilling til en fuldtidsstilling eller få forøget sin arbejdstid, hvis muligheden opstår herfor.

Stk. 3

Normperioden og arbejdstidens placering fastsættes efter drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten - hvis en sådan ikke er valgt den lokale afdeling. Ingen arbejdsdage kan normalt være over 10 timer eller under 4 timer.

Vagtplanerne kan udarbejdes for 1 år ad gangen og skal normalt være kendt af medarbejderne mindst 4 uger før en normperiodes start. Udarbejdes der vagtplaner for et helt år kan ændringer ske på følgende måde:

Ved *midlertidige ændringer*, der ikke kan tillægges arbejdsgiveren, henvises til bestemmelserne om varslings mv. i Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift samt rådighedsvagt i hjemmet, medens *ændringer af mere permanent karakter* (eksempelvis strukturændringer, budgetmæssige årsager) normalt skal være kendt med et varsel på mindst 4 uger.

Bemærkning:

Der er enighed om at anbefale vagtplaner for et år ad gangen.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på,

- at alle dage – som princip – er arbejdsdage i overensstemmelse med arbejdstidsaftalen samt gældende hviletidsbestemmelser,

- at der ikke er en fast ugenorm,

- at der skal placeres en egentlig (arbejdsfri) ferieperiode, samt

at der kan gives de fridage/friheds-perioder (eksempelvis 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag samt jule-/nytårs-periode eller ”skoleferier”), som er forenelige med institutionens tarv.

Medmindre andet aftales, kan der maksimalt tilrettelægges søndagstjeneste hver anden søndag.

Stk. 4

Hvis enighed om normperiodens/arbejdstidens tilrettelæggelse ikke kan opnås, kan spørgsmålet optages til drøftelse mellem kommunen og den lokale afdeling af forbundene.

Bemærkning:

Medarbejdere ansat i det tidligere FKKA-område har fortsat ret til hel fridag 1. maj, således at nettoårsnormen i § 11, stk. 1, nedsættes med det antal timer, der gives frihed for indtil kl. 12.00.

Medarbejdere ansat før 1. januar 1995, der i kraft af særbestemmelser i de indtil udgangen af december måned 1994 gældende overenskomster, har haft ret til betalt spisepause, bibeholder denne som en personlig ordning.

Stk. 5

Delt tjeneste bør undgås. Såfremt tjenstedeling undtagelsesvis er nødvendig følges forholdes i overensstemmelse med stk. 3.

For delt tjeneste - hvorved forstås tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere - betales en godtgørelse på 32,16 kr. (31/3 2000-niveau) pr. døgn. Tjenesten kan kun deles én gang pr. døgn og højst med 3 timer.

§ 12. Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

Deltidsbeskæftigede, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn. Der foretages ændring af den aftalte løn, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 3

Præsteret overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time. Overarbejde vederlægges med timeløn, beregnet som 1/1924 af de i §§ 4, 5 og 6 nævnte løndele, samt med overarbejdstillæg efter følgende regler:

1. På hverdage, bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage: De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50%, følgende timer 100%.
2. På lørdage, der er fastsat som frilørdage: Fra kl. 06.00 til kl. 12.00 50% for de første 3 timer, øvrige timer 100%.
3. På søn- og helligdage: 100%.

Stk. 4

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

Stk. 5

For timer, for hvilke der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg efter Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet.

Stk. 6

Tilsigelse til arbejde ud over den i normperioden fastsatte daglige arbejdstid skal meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til arbejde udover 1 time betales en godtgørelse på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

§ 13. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Stk. 1

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

Bemærkning:

Aftalerne er i samlemappen under afsnit 04.89 og afsnit 04.90.

Stk. 2

Tjeneste mellem kl. 17.00 - 06.00 betragtes som arbejde i holddrift.

Bemærkning:

Den almindelige definition på holddrift i arbejdstidsaftalens § 3, stk. 1, anvendes ikke på denne overenskomst, ligesom bestemmelserne i aftalens §§ 4, 6 og 7, stk. 1, ikke finder anvendelse.

Bestemmelsen i stk. 2 medfører, at der for samtlige timer, hvor der arbejdes mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 på hverdage, herunder lørdage samt søn- og helligdage, samtidig gives opsparring af frihed/honorering af opsparede timer efter arbejdstidsaftalens § 5.

§ 14. Dispositionstillæg

Kommunalbestyrelsen kan betale medarbejderen et dispositionstillæg på 9.100 kr. (31/3 2000-niveau) Tillægget betales som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelse i arbejdsbyrden ved den/de institutioner, hvor den pågældende udfører normal tjeneste. Ved udkald og længerevarende forøgelse af den daglige arbejdstid gives takstmæssig overarbejdsbetaling.

§ 15. Vinterordning

Stk. 1

Ved udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse betales arbejdet efter følgende regler, medmindre der i det enkelte tilfælde måtte være etableret rådighedsvagt jf. § 13, eller truffet bestemmelse om anvendelse af stk. 2:

1. Der betales for de præsterede arbejdstimer.
2. Ved arbejde i forbindelse med den første udkaldelse inden for en periode på 24 timer, regnet fra normal arbejdstids ophør, betales uanset arbejdets omfang for mindst 4 timers arbejde. Ved efterfølgende udkaldelser inden for samme døgn (24 timer regnet fra normal arbejdstids ophør) betales kun for de præsterede arbejdstimer. Hvis snerydnings- eller glatførebekæmpesarbejdet påbegyndes mindre end 4 timer før normal arbejdstids begyndelse, og hvis den pågældende tekniske servicemedarbejder/tekniske serviceleder fortsætter med at arbejde i den normale arbejdstid, betales ligeledes kun for de præsterede arbejdstimer før normal arbejdstids begyndelse.
3. Der gives overarbejdstillæg for de timer, for hvilke der betales løn efter nr. 1 eller 2. Overarbejdstillæg gives med de satser, der er nævnt i § 12, stk. 3. I de tilfælde, hvor der efter nr. 2), 1. pkt., betales for ikke-præsterede arbejdstimer, gives overarbejdstillæg for de ikke-præsterede arbejdstimer med samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de præsterede arbejdstimer.
4. For beordret syn af føret, som påbegyndes mere end én time før normal arbejdstids begyndelse, og som ikke har en varighed af mere end 1 time, gives der betaling og overarbejdstillæg som for 1 overarbejdstime.

Stk. 2

1. Der kan efter kommunalbestyrelsens beslutning – med den lokale afdeling af forbundet for et år ad gangen – træffes aftale om, at en eller flere ansatte i vinterperioden skal være til rådighed for udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller påse behovet herfor på den/de institutioner, hvor pågældende udfører normal tjeneste, jf. nr. 2, 3 og 4).
2. Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 6.600 kr. (31/3 2000-niveau).
3. Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, og som også påtager sig at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse betales – i stedet for det i nr. 2) nævnte vederlag – et årligt grundvederlag på 10.800 kr. (31/3 2000-niveau).
4. Til ansatte, som alene påtager sig forpligtelsen til at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 4.200 kr. (31/3 2000-niveau).
5. For arbejde uden for normal arbejdstid med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller syn af føret betales timeløn og overarbejdstillæg efter § 12, stk. 3.
6. De i stk. 2, nr. 2), 3) og 4) nævnte vederlag udbetales i rater i forbindelse med løn-udbetalingen inden for den periode, som rådighedsordningen omfatter. Hvis den enkelte kun står til rådighed for udkaldelse til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller til at påse behovet derfor i en del af den aftalte periode, reduceres det nævnte vederlag forholdsmæssigt. Den ratevise udbetaling af vederlag ophører ved den ansattes eventuelle fratræden.

Bemærkning:

Når der aftales deling mellem to eller flere medarbejdere, eller indgås aftaler om dele af perioden, anbefales det, at aftalerne indgås skriftligt. Udkald i ”vagt-frie” perioder betales efter stk. 1.

§ 16. Tjenestedragt

Der ydes fri uniform eller anden beklædning efter de hidtidige bestemmelser og aftaler, med mindre andet aftales.

§ 17. Barns 1. sygedag

Stk. 1

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

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

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

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

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 18. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig efter endt tjenestefrihed.

§ 19. Medlemskab af arbejdsløshedskasse

Medarbejderne skal være medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 20. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres 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:

FOA - Fag Og Arbejde
Staunings Plads 1-3
1790 København V

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA eller 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 4 medlemmer og en opmand. 2 medlemmer udpeges af FOA eller 3F og 2 medlemmer udpeges af KL. De 4 medlemmer udpeger i fællesskab en opmand. Hvis de 4 medlemmer ikke kan enes om at udpege en opmand, anmoder de Arbejdsrettens formand om at foretage udpegningen.

Stk. 7

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

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. [O.05] Ansættelsesbreve. [O.05]

FOA-bemærkning:

Hvis man er ansat i minimum 1 måned og har haft en gennemsnitlig arbejdstid på minimum 8 timer ugentligt har man krav på at få udleveret et ansættelsesbrev. Forbundet anbefaler, at det af ansættelsesbrevet fremgår, om der er tale om specielt aftalte arbejdstidsforhold (fx fast tjeneste i aften- og/eller natperiode). Som (amts)kommunalt ansat har man krav på et ansættelsesbrev ved ansættelsen og hvis ikke arbejdsgiver overholder dette, kan man rejse krav overfor den lokale arbejdsgiver, men aftalen giver ikke den ansatte mulighed for godtgørelse. 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. KTO-aftalen om ansættelsesbreve findes på www.kto.dk.

2. [O.05] Lønninger. [O.05]

FOA-bemærkning:

Den lønftale, der henvises til her, beskriver opbygningen af det lønsystem, som stort set alle løntrinslønnede i det kommunale område er omfattet af. De grundlæggende elementer heri er et system med i alt 55 løntrin. Det er disse løntrin, der henvises til i de enkelte overenskomsters lønbestemmelser. I aftalen beskrives også reguleringsordningen, som medfører, at lønudviklingen på det kommunale område i overenskomstperioden er i balance med lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

4. Resultatløn.

FOA-bemærkning:

Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads.

En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål. Hvis man ønsker flere oplysninger om resultatløn kan man tale med tillidsrepræsentanten om indgåelse og indhold i en eventuel aftale om resultatløn. Aftalen om resultatløn findes på www.kto.dk

5. Beskæftigelsesanciennitet.

FOA-bemærkning:

I nogle lønsystemer tillægges erfaring fra tidligere beskæftigelse betydning i form af tillæg til grundlønnen eller placering på et højere løntrin. Aftalen om beskæftigelsesanciennitet indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse.

Aftalen findes på www.kto.dk.

6. [O.05]Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion).[O.05]

FOA-bemærkning:

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen om midlertidig tjeneste findes på www.kto.dk.

7. 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. Aftalen om Lønberegning og lønfradrag findes på www.kto.dk

8. [O.05]Åremålsansættelse.[O.05]

FOA-bemærkning:

Rammeaftalen om åremålsansættelse findes på www.kto.dk.

10. [O.05]Opsamlingsordningen (pension). [O.05]

FOA-bemærkning:

Omfatter ikke medarbejdere ansat efter denne overenskomst, da der er indgået en særlig aftale om pension for de grupper aftalen ellers ville dække se § 10A & 10B. Til fortolkning af hvilke personer der er omfattet af pensionsordningen anvendes opsamlingsordningens bestemmelser. Aftalen findes på www.kto.dk

11. [O.05]Gruppeliv. [O.05]

FOA-bemærkning:

Aftale om gruppeliv omfatter tjenestemænd og visse andre ansatte, der typisk er fyldt 18 år og som har mindst 8 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse. Retten til at blive omfattet af aftalen indtræder efter 6 måneders uafbrudt ansættelse i en kommune/amt. For at blive omfattet af gruppelivsaftalen er det endvidere en forudsætning:

- a. at der ikke indbetales bidrag til en pensionsordning, eller
- b. at der indbetales bidrag til en ikke fuldt udbygget pensionsordning, hvor det samlede bidrag er under 8,22% af den pensionsgivende løn.

Gruppelivsforsikringen bortfalder bl.a. ved fratrædelse og ved overgang til en fuldt udbygget pensionsordning, hvortil kommunen/amtet yder tilskud. Aftalen om gruppelivsforsikring findes på www.kto.dk.

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid.

FOA-bemærkning:

Aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde. Aftalen findes på www.kto.dk.

13. Decentrale arbejdstidsaftaler.

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der lokalt kan indgå aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de lokale arbejdstidsaftaler og bør indeholde en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid. Aftalen findes på www.kto.dk

14. Deltidsarbejde.

FOA-bemærkning:

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne. Aftalen findes på www.kto.dk

15. Tidsbegrænset ansættelse.

FOA-bemærkning:

Formålet med rammeaftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold. Aftalen findes på www.kto.dk

17. 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. Det gælder fx gentillæg, tillæg for tjeneste på lørdage/mandage, tillæg for tjeneste på søndage, aften- og natillæg, over/merarbejde, (rådheds-)vagtbetaling mv. 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. For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, indgår det aftalte årlige ulempetillæg i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse. Aftalen findes på www.kto.dk.

18. 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. Aftalen findes på www.kto.dk

19. Ferie.

FOA-bemærkning:

Ferieaftalen indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter indeholder regler for ansatte i kommuner og amter om ferie (planlægning, afvikling, betaling m.v.)

Fuldtidsbeskæftigede optjener 18,5 ferietime pr. måned, hvilket svarer til 6 ugers ferie pr. år (optjeningsår er fra 1. januar til 31. december og ferieåret løber fra 1. maj til 30. april). Optjening og afholdelse af ferie sker altid i forhold til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad.

Fastlæggelse af ferieafholdelsen sker som hovedregel efter drøftelse mellem den ansatte og arbejdsgiveren. 3 af ferieugerne (hovedferien) skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Med mindre andet er aftalt skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af hovedferien med 3 måneders varsel. Herudover skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af restferien (2 uger) med 1 måneds varsel til afholdelse i perioden 1. oktober – 30. april. Den sidste ferieuge afholdes eller udbetales efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Månedslønnede holder som hovedregel optjent ferie med den sædvanlige løn på ferietidspunktet. Månedslønnede får herudover hvert år omkring den 1. maj udbetalt en særlig feriegodtgørelse.

Som timelønnet har man ikke ret til at holde ferie med løn, men oppebærer i stedet for en feriegodtgørelse på 12½ pct. Ferieaftalen findes på www.kto.dk

20. [O.05]Barsel mv.[O.05]

FOA-bemærkning:

Regler om graviditet og barsel indgår i Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Denne aftale indeholder også regler om fravær, orlov og løn i forbindelse med adoption og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager.

De gældende regler om barsel indebærer, at der før fødslen gælder en lang række særlige varsler for, hvornår der skal gives arbejdsgiveren besked om, på hvilken måde og i hvilket omfang moderen og/eller faderen ønsker at udøve sine rettigheder i henhold til gældende regler om barsel. Den ansatte skal give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal den kvindelige meddele, om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, samt hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. En moder der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

En ansat der er gravid har ret til løn under fravær til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Før fødslen har den gravide ansat ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uge til fødslen.

Efter fødslen har kvinden ret til 14 ugers orlov. Kvinden kan fortsætte orloven i yderligere 10 uger, således at hendes samlede orlov efter fødslen bliver på i alt 24 uger med sædvanlig løn.

Faderen har ret til at holde 2 ugers orlov samtidig med moderen indtil de første 14 uger efter fødslen. Derudover er der med virkning fra 1. april 1998 indført en ret til 2 ugers udvidet fædreorlov efter fødslen. Det er kun faderen, der har denne ret - den kan ikke overføres til moderen. Benytter faderen den udvidet fædreorlov fraregnes det i retten til orlov på dagpenge.

Efter de 24 ugers barsels – og forældreorlov med fuld løn har forældrene ret til yderligere 22 ugers orlov med dagpenge.

Forældrene kan også vælge at dele orloven, hvis de har lyst/mulighed for det, således at orloven i alt bliver op til 84 uger. Dog har forældrene ikke ret til dagpenge i de sidste 32 uger. Ved adoption er de forældre, der adopterer, stort set omfattet af de samme regler, som gælder under barselorlov. Kontakt derfor din tillidsrepræsentant eller lokal afdeling for yderligere spørgsmål i forbindelse med adoption.

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager findes på www.kto.dk.

21. 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. Aftalen om tjenestefrihed uden løn findes på www.kto.dk

22. [O.05] Seniorpolitik.[O.05]

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. Aftalen om seniorpolitik findes på www.kto.dk

23. 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. Se i øvrigt § 18. Aftalen om befordringsgodtgørelse findes på www.kto.dk

24. [O.05]Kompetenceudvikling.

Tekniske servicemedarbejdere, tekniske serviceledere, parkeringsvagter/-kontrollører og uddannede ejendomsserviceteknikere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetence-udvikling/udviklingsplan. Aftalen er i protokollat 2.[O.05]

FOA-bemærkning:

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

25. [O.05]Socialt kapitel.

Tekniske servicemedarbejdere, tekniske serviceledere, parkeringsvagter/-kontrollører og uddannede ejendomsserviceteknikere er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel. Aftalen er i protokollat 3. [O.05]

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 og jobtræning mv.) indeholder bestemmelser om 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. I henhold til protokollat 3 kan personer, som ved ansættelse i

fleksjob allerede er omfattet af en pensionsordning, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, få pensionsbidrag indbetalt til den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetaling til. Aftalen om socialt kapital findes på www.kto.dk

26. Virksomhedsoverenskomst.

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 arbejdspladser 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. Aftalen om virksomhedsoverenskomster findes på www.kto.dk

27. [O.05] Retstviftaftalen. [O.05]

FOA-bemærkning:

Retstviftaftalen mellem de (amts-)kommunale arbejdsgivere og KTO indeholder regler for behandling af uenigheder om forståelsen af indgåede aftaler. Retstviftaftalen findes på www.kto.dk

28. [O.05] SU og tillidsrepræsentanter. [O.05]

FOA-bemærkning:

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 29. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg.

Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på www.kto.dk

29 [O.05] MED og tillidsrepræsentanter. [O.05]

FOA-bemærkning:

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse giver 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 i relation til 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 efter nærmere

fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale. Aftalen findes på www.kto.dk

Der er udarbejdet en MED-håndbog, der findes på www.kto.dk

30 Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.

FOA-bemærkning:

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

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

- Socialt kapitel, jf. pkt. 25
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 24

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

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 22
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløn, jf. pkt. 4
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Aftalerne findes på www.kto.dk

31. [O.05] Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg. [O.05]

FOA-bemærkning:

Formålet med aftalen om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg (MTSU aftalen) er, at samarbejdssystemerne tilpasses omstillingsprocessen frem til 1. januar 2007, hvor kommunalreformen træder i kraft. Aftalen supplerer de gældende SU/MEDregler. Aftalen regulerer samarbejdet på tværs af kommuner og på tværs af amter samt amter og H:S. Ifølge aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov skal udformningen af kommunens udligningsordning drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, inden ordningen træder i kraft den 1. januar 2007. For kommuner, der lægges sammen, skal drøftelsen ske i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg. Desuden skal væsentlige ændringer drøftes på ny. Aftalen findes på www.kto.dk. Nærmere information om kommunalreformen findes på www.foa.dk.

32. [O.05] Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger. [O.05]

FOA-bemærkning:

På (amts)kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året. Aftalen findes på www.kto.dk

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4, 5 og 6.

Stk. 2

Lønnen opgøres og udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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

§ 23. Pension

Stk. 1

1. For timelønnet ansatte, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. april 2002.

udgør det samlede pensionsbidrag udgør 7,69%**[O.05]** (med virkning fra 1. april 2006: 12,50%) **[O.05]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 21, pkt. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

2. Timelønnet ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,48% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag

Stk. 2

For tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere Kommunen oprettes pensionsordningen i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab, hvis kommunen er nævnt i bilag 1, ellers i PKS/PensionDanmark.

Parkeringsvagter/-kontrollører skal ved ansættelsen på begæring af ansættelsesmyndigheden skriftligt oplyse, om pensionsbidraget ønskes indbetalt til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab eller PKS/PensionDanmark

Stk. 3

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab eller PKS/PensionDanmark samtidig med lønudbetalingen.

§ 24. Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1

Ansatte, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget svarende til den pågældendes normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Stk. 2

Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

§ 25. Opsigelse

Den ansatte kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden ved arbejdstids ophør den pågældende dag.

§ 26. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 17, stk. 1 og 3.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har timelønnede ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3

Hvis medarbejderen ikke har ret til indtægt under egen sygdom, betales et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Stk. 1

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

§ 1	Hvem er omfattet mv.
§ 10	ATP
§ 11	Arbejdstid
§ 12	Overarbejde - deltidsbeskæftigedes merarbejde, for så vidt angår overarbejde
§ 13	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
§ 14	Dispositionstillæg
§ 15	Vinterordning
§ 19	Medlemskab af arbejdsløshedskasse
§ 21	Øvrige ansættelsesvilkår, nr. 1, 2 ,4, 10, , 12, 13, 17, 19, 23 , 25 og 32.

Stk. 2

Timelønnede har ikke ret til løn under sygdom og barsel, men er omfattet af lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Kapitel 4. Ungarbejdere

§ 28. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere under 18 år.

§ 29. Løn, lønberegning

Stk. 1

Ungarbejdere aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. afgrænsningen i § 2.

Stk. 2

[O.05] Lønnen beregnes som følger:

15-årige	42,0% af løntrin 11
16-årige	45,8% af løntrin 11
17-årige	56,6% af løntrin 11. [O.05]

Bemærkning

Der er ved fastsættelsen af procentsatserne indregnet lønfradrag efter § 5 i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte

Stk. 3

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen efter stk. 2. Timelønnen er 1/1924 af årslønnen efter stk. 2.

§ 30. Opsigelse

Ungarbejdere kan afskediges - og kan forlange sig afskediget til fratræden ved arbejdstids ophør den pågældende dag.

Efter uafbrudt beskæftigelse gælder følgende opsigelsesvarsler til en lønperiodes udløb:

	<i>Fra kommunen</i>	<i>Fra tekniske servicemedarbejdere (ungarbejdere)</i>
1/2 - 1 år	7 dage	7 dage
1 - 3 år	21 dage	21 dage

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår

Månedslønnede ungarbejdere er omfattet af kapitel 2, bortset fra §§ 3-7, § 9, § 14-15 og § 20.

Timelønnede ungarbejdere er omfattet af kapitel 3 bortset fra § 22, stk. 1 og 3 for så vidt angår bestemmelsen om pension, § 23 og § 26.

Kapitel 5. Elever

§ 32. Praktikgrundlaget

Stk. 1

De omhandlede praktikforhold er omfattet af lov om erhvervsuddannelse samt af nærværende overenskomst med de undtagelser, der fremgår af §§ 33-41.

Af sikkerhedsmæssige grunde bør det tilstræbes, at elever i 1. praktikperiode ikke beskæftiges med motorsave, motoriserede plantebor eller andre farlige maskiner, ligesom de ikke selvstændigt må arbejde med sprøjtning.

Der skal så vidt muligt tilrettelægges en turnusordning således, at eleven får indblik i det størst mulige udsnit af kommunens arbejdsområder.

§ 33. Løn og lønberegning

Stk. 1

[O.05] Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 11 [O.05].

Stk. 2

[O.05] Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 3. [O.05]

Stk. 4

[O.05] Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 3 – incl. dyrtids-tillæg og faste kronetillæg [O.05]:

Sidste uddannelsesår	86%
Andensidste uddannelsesår	75%
Øvrig uddannelsestid	64%

Bemærkning:

Indplacering på de enkelte trin sker ”bagfra”, således at en elev med 2 år og 8 måneders ansættelse får 64% de første 8 måneder, 75% det næste år og 86% det sidste år. Hvis eleven får reduktion i uddannelsestiden til fx 1 år og 6 måneder placeres 6 måneder på 75% og 1 år på 86%.

Der er ved fastsættelsen af procentsatserne indregnet lønfradrag efter § 5 i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte.

Stk. 5

Den enkelte kommune kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved kommunen.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på muligheden for anvendelse af decentral løn for elever, jf. nr. 4 i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår.

Stk. 6

Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

§ 34. Aflønning i skoleperioder

Stk. 1

De offentlige arbejdsgivere er fra 1. januar 1993 omfattet af Arbejdsgivernes Elevrefusion, jf. Lov om AER § 2.

I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.

Stk. 2

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelse nr. 1115 af 12/12/2003 om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi, refunderer kommunen med virkning fra 1. april 1999 elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

§ 35. Prøvetid

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

§ 36. Overarbejde

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Til elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn efter løntrin 19 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 20) samt gældende overarbejdstillæg.

§ 37. Kombinationsbeskæftigelse

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

§ 38. Pension

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og elevtiden medregnes ikke i karenperioden.

§ 39. Sygdom, barsel og adoption

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 40. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP. Der betales bidrag efter overenskomstens § 10 også for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn fra ansættelses-kommunen.

§ 41. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 11	Arbejdstid
§ 13	Arbejde i forskudttid mv.
§ 16	Tjenestedragt
§ 17	Barns 1. sygedag
§ 21	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), nr. 2, 7, 12, 13, 17, 19, 20 og 23.

Stk. 2

Aftale om befordringsgodtgørelse for elever gælder.

Bemærkning:

Aftalen er i KL's Løn og Personale, afsnit 28.01.

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse

§ 42. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra 1. april 2005.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Protokollat 1 - Tjenesteboliger for ansatte ved skoler

Boliger

For medarbejdere, der har været ansat som skolepedeller/skolebetjente i det hidtidige KL-område ved overenskomstens ikrafttræden, videreføres § 12 om boliger i 1991-overenskomsten.

Bestemmelsen lød således:

”Stk. 1.

Hvis der stilles bolig til rådighed for skolepedellen, betales herfor, indtil andet bliver fastsat, efter de for statens tjenesteboliger gældende regler.

Stk. 2

For lys og gas betales der så vidt muligt efter måler. Hvis dette rent undtagelsesvis ikke er muligt, betaler skolepedellen en forud herfor fastsat andel af det samlede forbrug.

Stk. 3.

Hvis skolepedellen ikke selv sørger for opvarmning, bør skolepedellen herfor betale efter måler eller med en forud herfor fastsat andel af det samlede forbrug. Hvis ingen af disse fremgangsmåder er praktisk anvendelige, beregnes varmebidrag efter de for statens tjenesteboliger gældende regler.

Stk. 4.

Er der stillet bolig til rådighed for skolepedellen, er enken efter en skolepedel berettiget til at fortsætte lejemålet efter samme regler i indtil 3 måneder efter døds måneden.”

København, den

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

For Fagligt Fælles Forbund - 3F

Protokollat 2 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

[O.05] 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 tekniske servicemedarbejdere og –ledere, parkeringsvagter/-kontrollører og uddannede ejendomsservice teknikere.

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

§ 1. Formål

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

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

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante, herunder uddannelsen som ejendomsservicetekniker og vagtuddannelsen) og kompetence-udvikling 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.

København, den

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde:

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

[O.05] 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 kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, 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. **[O.05]**

København, den 7. februar 2006

For

KL:

Kjeld Hansen / Jakob Reinholt

For

FOA – Fag og Arbejde:

Bent Larsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F:

Kaj Lynge Jensen

Bilag 1. Pensionsindberetning (Gælder til den 31. december 2006)

Indberetning til pensionsordning sker hos Pen-Sam-Liv forsikringsaktieselskab ved nyansættelse i følgende kommuner:

Albertslund	Allinge-Gudhjem	Assens
Augustenborg	Ballerup	Birkerød
Bogense	Brøndby	Brønderslev
Christiansfeld	Dragør	Ebeltoft
Esbjerg	Farum	Fredericia
Frederikshavn	Frederikssund	Frederiksværk
Faaborg	Gentofte	Gladsaxe
Glostrup	Grenaa	Haderslev
Hasle	Helsingør	Herlev
Herning	Hillerød	Hjørring
Hobro	Holbæk	Holstebro
Horsens	Hvidovre	Højer
Høje-Taastrup	Hørsholm	Ishøj
Kalundborg	Kerteminde	Kolding
Korsør	Køge	Ledøje-Smørum
Lemvig	Lyngby-Tårnbæk	Løgstør
Løgumkloster	Mariager	Maribo
Marstal	Middelfart	Morsø
Møn	Nakskov	Neksø
Nibe	Nordborg	Nyborg
Nykøbing F.	Nykøbing S.	Nysted
Næstved	Odense	Præstø
Randers	Ribe	Ringkøbing
Ringsted	Roskilde	Rudkøbing
Rødovre	Rødby	Rønne
Sakskøbing	Silkeborg	Skagen
Skanderborg	Skive	Skjern
Skælskør	Slagelse	Sorø
Stevns	Struer	Stubbekøbing
Svendborg	Sæby	Søllerød
Sønderborg	Tårnby	Thisted
Tønder	Vallensbæk	Varde
Vejle	Viborg	Vordingborg
Værløse	Ærøskøbing	Aabenraa
Aakirkeby	Aalborg	Århus

Før øvrige kommuner indberettes til pensionsordning hos PKS/PensionDanmark.

Bilag 2. Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

A. Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn

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

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-/efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i. Endvidere kan der drøftes eventuel vikardækning.

I forbindelse med dialogen om løn kan det anbefales, at der som grundlag for dialogen er udarbejdet en stillings- og/eller funktionsbeskrivelse. Denne beskrivelse udelukker dog ikke, at der kan ske ændringer i de daglige opgaver uden, at der nødvendigvis også skal ske lønændringer.

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

B. Vejledende kriterier for funktionsløn:

- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- fleksibel opgavevaretagelse
- bredde i opgaverne/forskellige arbejdssteder
- lokal energiansvarlig
- opfølgning på tilstandsrapport
- indkøb – ved inventarkøb, ansvar for, at alle behov dækkes
- tilkaldevagt ved uroligheder fx på skolerne
- edb IT-AV-opstilling/vedligeholdelse
- ”særlige” vanskelige børn ex psykisk handicappede
- livredderfunktion
- bogbuschauffør/biblioteksudlån
- skolebuskørsel
- trykkeriarbejde
- postfunktion
- fremstilling af udstillings- og informationsmateriale
- opsyn med beredskabslagre
- smudsigt og genefyldt arbejde
- arbejdsplanlægning (selvstyrende grupper)
- store grønne områder/udearealer
- særlige arrangementer, herunder lokale ”kulturhuse”
- souschef funktion
- stedfortræderfunktion

- kørsel med ismaskine.

C. Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

- erfaring fra tilsvarende arbejde
- erfaring i almindelighed
- lokalkendskab
- god formidler
- fleksibilitet (omstillingsparathed)
- engagement
- kreativitet
- forståelse og tolerance for fremmede kulturer
- pædagogisk indsigt og forståelse.

Specielt for parkeringsvagter/kontrollører:

- Tilsyn med gader og skiltning
- Uniformering
- Kendskab til relevant lovgivning

Listen med vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktionsløn og/eller kvalifikationsløn.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori 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 forhåndsftalen.

Aftale for tjenestemandsansatte tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere ved kommunale institutioner samt parkeringsvagter/-kontrollører

KL

Forbundet af Offentligt Ansatte

Fagligt Fælles Forbund – 3F

§ 1. Aftalens område.

Denne aftale gælder for tjenstemandsansatte tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere samt parkeringsvagter/kontrollører, der er ansat i KL's forhandlingsområde. **[O.05]** (med virkning fra 1. oktober 2005 KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns og Frederiksberg kommuner.

Bemærkning:

Den 1. oktober 2005 bliver Københavns og Frederiksberg kommuner medlemmer af KL. Ansatte i disse kommuner vil fortsat være omfattet af de overenskomster, der er indgået med Københavns og Frederiksberg kommuner. **[O.05]**

Det er fortsat den enkelte kommunalbestyrelses afgørelse, om tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere skal ansættes på tjenstemands- eller overenskomstvilkår.

§ 2. Generelle bestemmelser.

Tjenstemands- og pensionsregulativet samt øvrige generelle aftaler for tjenstemænd ansat i kommuner gælder.

I henhold til tjenstemandsregulativets § 32 aftales, at med de begrænsninger, der følger af ovennævnte regelsæt, finder bestemmelserne i overenskomsten tilsvarende anvendelse for tjenstemænd.

§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn.

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

Hvis lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. Oprykning til et løntrin, eller
2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenstemandspensionen således, at tjenstemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg Tjenstemænd kan højst opnå pension efter **[O.05]** løntrin 49 **[O.05]** efter denne bestemmelse, eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31/3 2000-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

[O.05] Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdstidsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg. **[O.05]**

Bemærkning:

Funktionsløn og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg, aftalt 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002 pensionsgivende. Tidligere aftaler om Funktionsløn og kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Funktionsløn efter overenskomstens § 5, stk. 3, og kvalifikationsløn efter overenskomstens § 6, stk. 4, aftalt i form af tillæg er ikke pensionsgivende for tjenestemænd, som har opnået pensionsgaranti efter § 8, stk. 1, 2. afsnit efter aftalen pr. 1. april 1997 mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om ny løndannelse.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn givet som tillæg sammen med grundløn overstiger ovennævnte pensionsgaranti er sådanne tillæg dog pensionsgivende for den del, der overstiger pensionsgarantien, anført i §4.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidragene til PEN-SAM Liv forsikringsaktieselskab eller PKS. Den pågældende tjenestemand skal give skriftlig oplysning til ansættelsesmyndigheden om, til hvilken af de 2 pensionsordninger, pensionsbidragene skal indbetales. Hvis der forinden denne aftales udsendelse er oprettet supplerende pension efter opsamlingsordningen, jf. overenskomstens § 21, nr. 11, fortsætter indbetalingen til supplerende pension efter bestemmelserne i opsamlingsordningen.

Pensionsbidragene fastsættes og beregnes som anført i overenskomstens § 9, stk. 1, nr. 2.

§ 4. Pensionsgaranti.

Tjenestemandspensionen for personale, der var ansat 31. marts 1998 og fortsat er ansat, beregnes efter det løntrin, tjenestemanden er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn samt overgangstillæg ydet i form af løntrin. En tjenestemands pension kan ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i det hidtidige lønforløb på pensioneringstidspunktet.

Bemærkning:

Den hidtidige lønramme findes i 1997-aftalen.

§ 5. Supplerende pension

[O.05]Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.**[O.05]**

Parterne er enige om, at supplerende pensionsordning etableres med de procentsatser, der gælder i overenskomsten (41.01) for den fuldt udbyggede pensionsordning og således, at det aftalte overgangstillæg - samt lokalt aftalte tillæg og løntrin, der aftales pensionsgivende - omregnes som pensionsgivende løndelev efter ovennævnte bestemmelse.

I øvrigt følges principperne i overenskomstens protokollat 1 om valg af pensionselskaber - KP eller PFA.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra den 1. april 2005 og kan opsiges efter overenskomstens opsigelsesbestemmelser.

København, den 7. februar 2006

For

KL:

Kjeld Hansen / Jakob Reinholt

For

FOA – Fag og Arbejde:

Bent Larsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F:

Kaj Lynge Jensen