

# Overenskomst

tjenestemandsaftale  
og arbejdstidsaftale

- Trafikkontrollører
  - Driftsassistenten
- KL

Arbejdsgivernummer: 41.91 41.92 og 04.89

Tryknummer: 546



# Kære medlem af FOA

Overenskomst 2018-2021, som du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen **0.18** i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Overenskomsten indeholder også forklarende FOA-bemærkninger til enkelte overenskomstbestemmelser.

Du finder en letforståelig, samlet beskrivelse af dine vilkår i din overenskomst på [overenskomst-tjek.dk](http://overenskomst-tjek.dk). Du kan som medlem nemt logge dig ind. Du skal bruge din NemID.

Overenskomst-tjek finder selv beskrivelsen af din overenskomst til dig, hvis din registrering i vores medlemssystem er korrekt. Ellers kan du selv rette dine medlemsdata ved at gå ind på [foa.dk](http://foa.dk) – eller ved at kontakte din lokale afdeling.

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst  
[forha001@foa.dk](mailto:forha001@foa.dk)

# Indhold

<b>Kære medlem af FOA</b>	3
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning</b>	8
§ 1. Hvem er omfattet	8
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	9
<b>Kapitel 2. Månedslønnede</b>	9
§ 3. Løn	9
§ 4. Grundløn	10
§ 5. Funktionsløn	11
§ 6. Kvalifikationsløn	12
§ 7. Resultatløn	13
§ 8. Funktionærlov	13
§ 9. Pension	14
§ 10. ATP	16
§ 11. Frit valg	16
§ 12. Arbejdstid	16
§ 13. Overarbejde	17
§ 14. Arbejde i forskudt tid, rådighedstjeneste mv.	17
§ 15. Tjenestefrihed	18
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	18
§ 17. Opsigelse	19
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår [månedslønnede]	21

Overenskomst mellem FOA og KL

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 41.91 41.92 og 04.89

Tryknummer: 546

<b>Kapitel 3. Timelønnede</b>	23
§ 19. Løn, lønberegning og lønudbetaling	23
§ 20. Pension	23
§ 21. Søgnehelligdage	23
§ 22. Opsigelse	24
§ 23. Barns 1. og 2. sygedag	24
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede	24
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse</b>	25
§ 25. Ikrafttræden og opsigelse	25
<b>Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan</b>	26
§ 1. Formål	26
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	26
§ 3. Drøftelse	27
<b>Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob</b>	29
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	29
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	29
<b>Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder</b>	31
<b>Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b>	34
<b>Bilag B - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn</b>	45

<b>Aftale for tjenestemandsansatte driftsassistenten/trafikkontrollører m.fl.</b>	46
§ 1. Aftalens område.	46
§ 2. Generelle bestemmelser.	46
§ 3. Grundløn	47
§ 4. Pension af funktions- og kvalifikationsløn	47
§ 5. Supplerende pension	48
§ 6. Frit valg	48
§ 7. Opsigelse	49
§ 8. Øvrige bestemmelser	49
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	49
<b>Bilag A - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b>	51
<b>Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt</b>	53
<b>Kapitel 1. Forskudt tid</b>	53
§ 1. Definition	53
§ 2. Tilfældig forskydning af arbejdstid	54
<b>Kapitel 2. Holddrift</b>	54
§ 3. Definition	54
§ 4. Arbejdstid	54
§ 5. Opsparing af frihed/honorering af opsparede timer	54
§ 6. Turnusperiode mv.	55
§ 7. Frihed	55
§ 8. Varsling mv.	56
§ 9. Inddraget vagtlistefridag	56

<b>Kapitel 3. Rådighedsvagt</b>	56
§ 10. Definition	56
§ 11. Overarbejde	57
§ 12. Hviletid mv.	57
§ 13. Kørsel i egen bil	57
<b>Kapitel 4. Tillægsbetaling mv.</b>	58
§ 14. Tillæg for arbejde i forskudt tid	58
§ 15. Erstatningsfrihed ved holddrift	59
§ 16. Tillæg for rådighedsvagt	59
§ 17. Betaling for udkald mv.	60
§ 18. Telefonopkald	60
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden mv.</b>	61
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	61
<b>Bilag A - Beregning af fridage mv. ved 2. og 3. skift</b>	63

---

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

**Stk. 1** Overenskomsten omfatter trafikkontrollører og driftsassistenten som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde,
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

#### *Bemærkning:*

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikelskaber, alle selvstyrehavne, og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommuner-nes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, er i KL's overenskomstnr. 01.30.

**Stk. 2** Trafikkontrollører er fortrinsvis beskæftiget med trafikafvikling, trafikovervågning, kontrol af rejsehjemmel, kontakt til myndigheder og leverandører samt på ledelsens vegne at foretage driftsmæssige dispositioner, herunder vedligeholdelse af trafikinformationssystemet.

Driftsassistenten er fortrinsvis beskæftiget med kundebetjening, salg og kontrol af rejsehjemmel, trafikinformation og vejledningsfunktioner.

Relevant administration indgår i begge stillinger.

#### *Bemærkning:*

Eksemplerne på arbejdsfunktioner er ikke udtømmende, og nogle opgaver kan til- lige løses af anden part [kontrolopkøb, miljøsyn o.l.] Som følge af udviklingen på trafikområdet kan arbejdsopgaverne skifte over tid. Arbejdsopgaverne for trafik- kontrollører og driftsassistenten kan overlappe. Ved indplacering på grundlønstrin tages derfor højde for kompleksiteten af arbejdsopgaverne og antallet af forskel- lige typer arbejdsopgaver.

Trafikkontrollørers arbejdsopgaver har en vis kompleksitet, og der varetages flere opgavetyper, mens driftsassistentens arbejdsopgaver har mindre kompleksitet.



**Stk. 3** Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og tjenestemænd på rådgivningsløn.

## § 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

**Stk. 1** Ansatte, som 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 til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

**Stk. 2** Ansatte, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

### *Bemærkning*

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

### *FOA-bemærkning:*

Som timelønnet skal du være særligt opmærksom, hvis du opnår ”fast tilknytning” til din arbejdsplads i mere end en måned. I dette tilfælde bør du tale med din tillidsrepræsentant eller lokale afdeling, om du skal fastansættes som månedslønnet. De væsentligste forskelle i ansættelsesvilkår mellem månedslønnede og timelønnede er, at timelønnede ikke har fuld løn under sygdom og barsel, og at funktionslovens opsigelsesvarsler ikke gælder for timelønnede.

---

## 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. § 7.

**Stk. 2** Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område [09.07]
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti [09.21].

**Bemærkning:**

Fællesaftalen om lokal løndannelse for det tekniske område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister, opsigelse og op-hør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

**FOA-bemærkning:**

Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område, udmøntningsgaranti og gennemsnitsløngaranti findes på <http://www.overenskomst-tjek.dk/>

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

**Bemærkning:**

Der er mellem parterne enighed om, at deltidsansættelse kun kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende kan efter drøftelse opnå deltidsbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte som hovedregel gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

**Stk. 4** Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed senest den sidste bankdag i måneden.

**Stk. 5** 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".

## **§ 4. Grundløn**

**Stk. 1** Grundløn dækker de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, som nyansat/nyuddannet/uerfaren.

**FOA-bemærkning:**

Overenskomstens parter har ikke defineret konkret, hvilke funktioner/kvalifikationer, der dækkes af grundlønningen. Dette vil i praksis bero på eventuelle lokale aftaler/praksis herom.

**Stk. 2** Grundlønningen er:

Stillingsbetegnelse	
Driftsassistent	25 + 900 kr.
Trafikkontrollører	30 + 900 kr.
Trafikmestre	31 + 900 kr.
Ledende trafikpersonale	42 + 900 kr.

Alle beløb er i 31/3 2000-niveau. Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

**FOA-bemærkning:**

Løntrin og de aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

**§ 5. Funktionsløn**

**Stk. 1** Funktionsløn ydes ud over grundlønningen 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 grundlønningen.

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

Funktionsløn 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.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

**Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for funktionsløn fremgår af Bilag B.

**FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale forhåndsftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/lokalafdeling, hvilke funktioner der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

**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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn fremgår af Bilag B.

**FOA-bemærkning:**

Det kan være fastlagt i lokale forhåndsftaler mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/lokalafdeling, hvilke kvalifikationer der udløser hvilke tillæg. I så fald omfatter aftalen alle der varetager funktionen uanset om der er sket en konkret forhandling herom.

## § 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn/kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til både grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende medmindre andet aftales.

### *Bemærkning:*

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonusordning.

### *FOA-bemærkning:*

Resultatløn kan anvendes som honorering for kvalitative og for kvantitative resultater. Et eksempel herpå kan være kollektiv bonus for opnåelse af mål, udarbejdet i fællesskab.

En aftale om resultatløn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål.

## § 8. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. overenskomstens § 17. Opsigelse og § 18. 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** Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for ansatte, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør a) 1. april 2018: 13,76%

b) 0.18 pr. 1. april 2019:

- 14,30% af de pensionsgivende løndelev, hvis den ansatte vælger pensionsforholdelse, jf. § 11
  - 13,00% af de pensionsgivende løndelev, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 11
- Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

**Stk. 2** Bestemmelserne i § 9 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

### **Bemærkning:**

Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

**Stk. 3** Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2, § 6, stk. 2 og § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

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.

### **Bemærkning:**

PenSam Gruppen forsikringsaktieselskab, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

Allerede ansatte, der forud for overenskomstens indgåelse har fået indbetalt det samlede pensionsbidrag til en anden pensionskasse, kan bevare denne pensionskasse som en personlig ordning.

**Stk. 5** Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

**Stk. 6** Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse selskabet om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

**Stk. 7** For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

#### **FOA-bemærkning:**

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i Pen-Sam. Den ansatte skal selv sørge for eventuel nødvendig dokumentation for tidligere pensionsordning ved en ny ansættelse. Er du i tvivl om din pensionsordning så henvend dig i din afdeling eller i Pen-Sam.

Vær opmærksom på, at din pensionsordning fx også indeholder en forsikring ved visse kritiske sygdomme, der kan have betydning for dig inden pensionsalderen.

## § 10. ATP

For trafikkontrollører og driftsassistenten gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr.

## § 11. Frit valg

**Stk. 1** Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,00%.

**Stk. 2** Ved kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
  - b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
  - c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.
- Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

**Stk. 3** Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

**Stk. 4** Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

### **Bemærkning:**

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

## § 12. Arbejdstid

**Stk. 1** Den årlige arbejdstid udgør 1924 timer inkl. ferie, feriefridage, søgnehelldage og fridage, baseret på en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer, inkl. frokostpause på 30 minutter på arbejdsdage.



**Stk. 2** Arbejdstidens placering tilrettelægges lokalt under hensyntagen til arbejdets karakter.

**Stk. 3** Arbejdstiden planlægges for en normperiode på grundlag af et timetal svarende til gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Normperiodens længde kan drøftes lokalt.

**Bemærkning:**

For ansatte, der tidligere var omfattet af overenskomst for trafikktjenesten, er påskelørdag fridag.

**§ 13. Overarbejde**

**Stk. 1** Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

**Stk. 2** Deltidsbeskæftigede, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn.

**Stk. 3** Overarbejde vederlægges med timeløn, beregnet som 1/1924 af de i §§ 4 – 6 nævnte løndele, samt med overarbejdstillæg på 50% af timelønnen.

**Stk. 4** Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornødens hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den [lokale] repræsentant for FOA og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

**Stk. 5** Honorering for overarbejde ydes ikke til medarbejdere, der beklæder lederstillinger og/eller projektlederstillinger og som har en samlet løn, der svarer til løntrin 39 og derover. Medarbejderne er omfattet af reglerne om godtgørelse af merarbejde for medarbejdere uden højeste tjenestetid.

**§ 14. Arbejde i forskudt tid, rådighedstjeneste mv.**

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt [04.89] med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn [04.90] gælder.

**FOA-bemærkning:**

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt kan ses bagest i dette hæfte.

For en yderligere gennemgang af arbejdstidsreglerne henvises til <http://www.overenskomst-tjek.dk/>

**§ 15. Tjenestefrihed**

**Stk. 1** Der kan gives tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvis det er foreneligt med arbejdet.

**Stk. 2** Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig efter endt tjenestefrihed.

**FOA-bemærkning:**

Denne bestemmelse giver ret til tilbagekomst til en tilsvarende stilling, men ikke nødvendigvis til den samme stilling som tidligere. Dette kan eventuelt aftales lokalt som led i bevilling af tjenestefrihed uden løn [orlov].

**§ 16. Barns 1. og 2. sygedag**

**Stk. 1** Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år
2. har ophold hos den ansatte,
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt 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** Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

**FOA-bemærkning:**

Udgangspunktet ved anvendelsen af denne regel er barnets tarv og hvorvidt barnet faktisk har ophold hos den ansatte. Det er hensynet til barnet, der er afgørende for, om man har ret til at være fraværende. Folkeregisteradressen kan ikke alene anvendes som grundlag, idet f.eks. skilsmissebørn kun kan have folkeregisteradresse hos en af parterne. Retten kan heller ikke alene tillægges biologiske forældre. Har et barn ophold hos en ansat, f.eks. hos såkaldte "papforældre", kan man som udgangspunkt benytte sig af muligheden. Her er det dog normalt en forudsætning, at arbejdsgiver ved at et barn har ophold hos den ansatte.

En faglig voldgift har afgjort, at barns 1. og 2. sygedag skal forstås bogstaveligt som 1. og 2. kalenderdag, barnet er sygt. Bliver barnet sygt sent på dagen, kan 1. sygedag dog være kalenderdagen efter.

**§ 17. Opsigelse**

**Stk. 1** Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

**FOA-bemærkning:**

Hvis ikke der er aftalt prøvetid, er opsigelsesvarslet fra ansættelsesmyndighedens side:

<b>Ansættelsestid</b> (på tidspunktet for meddelelse om afskedigelse):	<b>Opsigelsesvarsel:</b>
Fra 0 til 5 måneder	= 1 måned
Fra 6 måneder til og med 2 år og 9 måneder	= 3 måneder
Fra 2 år og 10 måneder til og med 5 år og 8 måneder	= 4 måneder
Fra 5 år og 9 måneder til og med 8 år og 7 måneder	= 5 måneder
Fra 8 år og 8 måneder og opefter	= 6 måneder

Afskedigelse kan kun ske til udgangen af en måned, dvs. afskedigelsen skal være kommet frem til medarbejderen senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe. "Kommet frem" indebærer ikke, at medarbejderen nødvendigvis har læst meddelelsen om afskedigelse.

Medarbejderens opsigelsesvarsel er 1 måned ligeledes til en måneds udgang.

**Prøvetid**

Der kan indgås skriftlig aftale om prøvetid jfr. funktionærlovens § 2, stk. 5.

Ved aftalt prøvetid kan der i de 3 første måneder ske afskedigelse fra arbejdsgivers

side med 14 dages varsel – varslet skal kunne ligge inden for de tre måneder. Også ved afskedigelse i prøvetidsperioden skal de forvaltningsretlige regler om bl.a. partshøring og begrundelse overholdes, selvom der indrømmes arbejdsgiveren en ret fri adgang til afskedigelse inden for prøveperioden. Funktionærloven omtaler ikke medarbejderens opsigelsesvarsel ved aftalt prøvetid, og det er forbundets opfattelse, at opsigelse fra medarbejderens side kan ske uden varsel, hvis ikke andet er aftalt.

**Stk. 2** Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev 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 organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold. Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

**Bemærkning:**

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR: 46 02 45 16

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: forha001@foa.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

**Stk. 4** FOA kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold. Forbundet 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 mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådan krav skal fremsættes inden for en måned efter forhandlingen med kopi til KL.

**Stk. 6** Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

**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 virksomhedens forhold, kan det pålægges virksomheden at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan herved pålægges virksomheden, såfremt ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af nævnet.

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.

**Stk. 8** Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

**§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)**

**Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår**

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår [04.00] gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag A.

**FOA-bemærkning:**

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række aftaler, der også gælder for andre personalegrupper på det kommunale område.

Selve protokollatet om generelle ansættelsesvilkår kan findes på <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

**Stk. 2. Udviklingsplan**

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/ udviklingsplan, jf. Protokollat 1.

**Stk. 3. Kompetencefond**

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale kompetencefond [05.32].

**Bemærkning**

Aftalen indebærer at ansatte kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der søges via

[www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk). 0.18 Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for personaleorganisationen. 0.18

**Stk. 4. Tryghedspulje**

De ansatte er omfattet af Aftale om Tryghedspuljen [05.45].

**Bemærkning**

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til bl.a. eksterne aktiviteter 0.18 Hvis der søges til kompetencegivende efter og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr.. Der søges via [www.tryghedspuljen.dk](http://www.tryghedspuljen.dk). 0.18 Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for personaleorganisationen. 0.18

**Stk. 5. Fleksjob**

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 2.

### **Stk. 6. Personalegoder**

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 3.

---

## **Kapitel 3. Timelønnede**

### **§ 19. Løn, lønberegning og lønudbetaling**

**Stk. 1** Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4 – 6.

**Stk. 2** Lønnen opgøres og udbetales månedsvis bagud.

### **§ 20. Pension**

**Stk. 1** For timelønsansatte, som er fyldt 21 år udgør det samlede pensionsbidrag 13,76%

0.18 pr. 01.09.19: 14,30% 0.18 af de pensionsgivende lønde.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

For timelønsansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav omfattes straks af den relevante pensionsordning.

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

**Stk. 3** Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Liv forsikringsaktieselskab samtidig med lønudbetalingen.

### **§ 21. Søgnehelligdage**

**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.

## § 22. Opsigelse

Det gensige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

## § 23. Barns 1. og 2. sygedag

**Stk. 1** Timelønnede er omfattet af reglerne i § 16, 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.

## § 24. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

**Stk. 1** For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

§ 1 Hvem er omfattet

§ 10 ATP

§ 12 Arbejdstid

§ 13 Overarbejde

§ 14 Betaling for arbejde i forskudt tid, rådighedstjeneste mv.

**Stk. 2** Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag A.

### **Bemærkning:**

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.



---

## Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

### § 25. Ikrafttræden og opsigelse

**Stk. 1** Overenskomsten gælder fra den 1. april 2018, hvor intet andet er anført.

**Stk. 2** Overenskomsten kan skriftligt opsiges med tre måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

**Stk. 3** Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de aftaler om tjenestemandslønninger, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten er opsagt.

København, den 14. januar 2019

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

---

## Protokollat 1

### - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL 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 er her: [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).

Der henvises endvidere til [www.kompetenceweb.dk](http://www.kompetenceweb.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, og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element hos den enkelte ansættelsesmyndigheds personalepolitik.

#### § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

**Stk. 1** Der skal udarbejdes en skriftlig 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.

#### **Bemærkning:**

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelsen af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

**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 medbestemmelses-udvalg om ansættelsesmyndighedens 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.

**Stk. 2** Ansættelsesmyndigheden og organisationernes (lokale)repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelsen af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

**Stk. 3** Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 14. januar 2019

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

---

## Protokollat 2

### - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

#### § 1. Ansat før 1. januar 2013

**Stk. 1** Ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 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 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 parters deltagelse. 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.

#### § 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere 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.

København, den 14. januar 2019

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

## Protokollat 3

### - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og [lokale] repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser [som fx pension og feriegodtgørelse] beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. [Aftale om trivsel og sundhed] samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

#### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte ansættelsesmyndigheden indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:
  - a) Multimedier
 

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. [fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon].
  - b) Sundhedsordninger
 

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbej-

dernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

[fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds-vurdering, zoneterapi].

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

[fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færgeabonnement].

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

[fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant].

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.



København, den 14. januar 2019

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

## Bilag A

### - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter måneds-lønnede?	Omfatter time-lønnede?
1	Ansættelsesbreve [04.11]	Ja	Nej
2	Lønninger [04.30]	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og struktureformen [04.32] og Løngaranti for ansatte i jobcentre [04.33]	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet [04.40]	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [04.51]	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag [04.38]	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse [04.50]	Ja	Ja
8	Supplerende pension [23.10]	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen [26.01]	Nej	Nej
10	Gruppeliv [23.11]	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid [04.81]	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler [04.82]	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde [04.83]	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid [04.85]	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse [04.84]	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid [21.52]	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg [04.86]	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde [04.87]	Ja	Ja
19	Ferie [05.12]	Ja	Ja
20	6. ferieuge mm. [05.11] <sup>1</sup>	Ja	Ja

<sup>1</sup> Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020.

21	Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]	Ja	Ja <sup>2</sup>
22	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja	Ja
23	Seniorpolitik [05.21]	Ja	Ja <sup>3</sup>
24	Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring [05.71]	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling [05.31]	Ja	Ja
27	Socialt kapitel [05.41]	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster [05.51]	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen [05.61]	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter [05.80]	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter [05.86]	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed [05.35]	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]	Ja	Ja

**FOA-bemærkning:**

Ud over denne overenskomst er man som ansat omfattet af en række aftaler, der også gælder for andre personalegrupper på det kommunale område. Disse aftaler er oplistet her. Det er under omtalen af de enkelte aftaler anført, hvor man kan finde hele aftalen.

Selve protokollatet om generelle ansættelsesvilkår kan findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk).

1. Ansættelsesbreve [04.11]
2. Lønninger [04.30]

**FOA-bemærkning:**

Den lønaftale, der henvises til her, beskriver opbygningen af det lønsystem, som stort set alle løntrinlønnede 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

2 Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

3 Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

også reguleringsordningen, som medfører, at lønudviklingen på det kommunale område i overenskomstperioden følger lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

### 3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen [04.32] og Løngaranti for ansatte i jobcentre [04.33]

**FOA-bemærkning:**

Aftalen om løngaranti blev indgået i forbindelse med kommunalreformen og sikrer overflyttede fra amter til kommuner (og omvendt) mod at gå ned i løn ved overflytningen.

### 4. Beskæftigelsesanciennitet [04.40]

**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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) [04.51]

**FOA-bemærkning:**

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinjer for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstsansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale. Aftalen findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 6. Lønberegning/lønfradrag [04.38]

**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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

7. Åremålsansættelse [04.50].
8. Supplerende pension [23.10]
9. Opsamlingsordningen [26.01]
10. Gruppeliv [23.11]

**FOA-bemærkning:**

Aftale om gruppelivsforsikring omfatter tjenestemænd og månedslønnede der ikke endnu er omfattet af en pensionsordning. Gruppelivsforsikringen dækker bl.a. ved død, ved invaliditet og ved kritisk sygdom.. Aftalen om gruppelivsforsikring findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

11. Tilrettelæggelse af arbejdstid [04.81]

**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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

12. Decentrale arbejdstidsaftaler [04.82]

**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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

13. Deltidsarbejde [04.83]

**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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

#### 14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid [04.85]

**FOA-bemærkning:**

Aftalen indebærer, at arbejdsgiverne pr. 1. januar 2008 er forpligtet til at tilbyde ledige timer til allerede deltidsansatte forinden timerne kan udbydes eksternt eller til andre end de, der er omfattet af tilbudspligten. Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg drøfter de nærmere procedurer for, hvorledes kommunen/ regionen skal udbyde de ledige timer, herunder frister mv. for ansøgninger om de ledige timer. Aftalen findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

#### 15. Tidsbegrænset ansættelse [04.84]

**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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

#### 16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid [21.52]

#### 17. Konvertering af ulempetillæg [04.86]

**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 genetillæg, tillæg for tjeneste på lørdage/mandage, tillæg for tjeneste på søndage, aften- og nattillæg, over/merarbejde, (rådigheds-)vagtbetaling m.v. 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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

#### 18. Tele- og hjemmearbejde [04.87]

**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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

## 19. Ferie [05.12]

**FOA-bemærkning:**

Ferieaftalen indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og de kommunale arbejdsgiverparter indeholder regler for ansatte i kommuner og regioner om ferie (planlægning, afvikling, betaling m.v.) Fuldtidsbeskæftigede optjener 18,5 ferietime pr. måned, hvilket svarer til 6 ugers ferie pr. år [optjeningsåret 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 øvrig ferie [2 uger] med 1 måneds varsel til afholdelse i perioden 1. oktober – 30. april. Den 6. ferieuge afholdes eller udbetales efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette. Arbejdsgiveren kan dog kræve, at den ansatte meddeler om den 6. ferieuge skal udbetales. 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 12,95 %. Ferieaftalen findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

## 21. Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]

**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. 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 ansatte 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. Faderen har ret til at holde 2 ugers orlov samtidig med moderen indtil de første 14 uger efter fødslen.

Orlov efter den 14. uge kaldes forældreorlov. Begge forældre har efter den 14. uge ret til det samme antal ugers fravær – nemlig 32 uger, dog er der kun samlet ret til 32 ugers barselsdagpenge. Det er vigtigt at være opmærksom på, at retten til fravær ikke følger retten til at få løn, idet der godt kan være ret til fravær uden at der er ret til løn.

Efter Forhandlingsfællesskabets barselsaftale er der ret til 6 [til mor] + 6 [til far] + 6 [til fælles deling] ugers fravær med løn efter den 14. uge. Retten til løn i 6 uger er en individuel ret, som bortfalder hvis den reserverede del ikke benyttes.

Hvis kun moderen er omfattet af aftalen kommer hun op på sammenlagt 26 ugers fravær med løn. Hvis begge forældre er omfattet og benytter retten kommer man op på sammenlagt 32 uger. Der vil således være enten 20 ugers eller 14 ugers fraværsret tilbage med fulde dagpenge.

De gældende regler om barsel indebærer, at der gælder en lang række særlige varsler før, 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 moderen meddele, om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen, samt hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. Faderen skal, med et varsel på 4 uger, meddele arbejdsgiveren hvornår de 2 uger ifm. fødslen skal afholdes. Senest 8 uger efter fødslen skal forældrene meddele arbejdsgiveren hvornår de resterende ugers orlov skal afholdes.

Ved adoption er de forældre, der adopterer, stort set omfattet af de samme regler, som gælder under barselorlov. Aftalen om fravær af familiemæssige årsager findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

## 22. Tjenestefrihed uden løn [05.15]

### **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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 23. Seniorpolitik [05.21]

#### **FOA-bemærkning:**

Efter Rammeaftale om seniorpolitik kan MED udvalget/SU indgå aftaler om seniorpolitikken som en del af personalepolitikken. Seniorer sikres også ret til en seniorsamtale, hvis formål er at aftale vilkår der kan være medvirkende til at fastholde den ansatte længere på arbejdsmarkedet. Der angives en række elementer der kan indgås aftale om, der skal medvirke til at fastholde de ældre medarbejdere, bl.a. seniorstillinger og Seniorordninger. Rammeaftalen om seniorpolitik findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 24. Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]

#### **FOA-bemærkning:**

Aftalen om Oplærings- og integrationsstillinger skal medvirke til at sikre, at grupper med manglende sprogkundskaber og/eller manglende faglige kompetencer får en mulighed for at blive ansat i et ordinært job, hvor der i op til et år indgår et oplærings- og opkvalificerings-forløb i mindst 20 % af arbejdstiden. Aftalen om Oplærings- og integrationsstillinger findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 25. Befordringsgodtgørelse [05.71]

#### **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's DR's forhandlingsområde. Aftalen om befordringsgodtgørelse findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 26. Kompetenceudvikling [05.31]

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen er i Protokollat 1.

**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. Den ansatte er derudover sikret ret til en årlig medarbejderudviklingssamtale [MUS]. Der er på enkelte overenskomstområder aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling. Aftalen om kompetenceudvikling findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

## 27. Socialt kapitel [05.41]

**FOA-bemærkning:**

Rammeaftale om socialt kapitel har til formål at forebygge udstødelse fra arbejdsmarkedet, at fastholde eller integrere personer med nedsat arbejdsevne og at beskæftige ledige med henblik på at kunne opnå ordinær ansættelse. Aftalen 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 til aftalen 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>.

## 28. Virksomhedsoverenskomster [05.51]

**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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 29. Retstvistaftalen [05.61]

**FOA-bemærkning:**

Retstvistaftalen mellem de kommunale arbejdsgivere og Forhandlingsfællesskabet indeholder regler for behandling af uenigheder om forståelsen af indgåede aftaler. Retstvistaftalen findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 30. Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]

**FOA-bemærkning:**

Aftale om kontrolforanstaltninger sikrer at de ansatte bliver informeret forinden arbejdsgiveren iværksætter eventuelle kontrolforanstaltninger. Arbejdsgiveren skal senest 6 uger forinden kontrolforanstaltninger iværksættes informere medarbejderne. Kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende, og må ikke forvolde ansatte tab eller nævneværdige ulemper. Aftale om kontrolforanstaltninger findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 31. SU og tillidsrepræsentanter [05.80]

**FOA-bemærkning:**

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. nedenfor 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 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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 32. MED og tillidsrepræsentanter [05.86]

**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 inde-

holder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rameaftalen giver i relation til medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål kommunen har fastlagt for serviceydelse og arbejdsformen. Rameaftalen 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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk). Der er udarbejdet en MED-håndbog, der findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 33. Aftale om trivsel og sundhed [05.35]

#### ***FOA-bemærkning:***

Aftalen indeholder bestemmelser der sikrer, at der gennemføres trivselsmålinger, at ledelsen redegør for sammenhængen mellem budget og konsekvenser for arbejds- og personaleforhold og at der aftales retningslinjer i MED/SU for indsatsen mod arbejdsbetinget stress, samt mod vold, mobning og chikane. Aftalen kan findes på [www.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

### 34. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]

#### ***FOA-bemærkning:***

På 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.forhandlingsfaellesskabet.dk](http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk)

---

## Bilag B

### - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

#### Eksempler på funktionsløn

- Ledelsesansvar
- Ledelseskompetence
- Budgetansvar
- Undervisning/oplæring
- EDB-superbruger
- Projektarbejde
- Eksternkontakt
- Tilkaldevagt
- Selvstændighed i varetagelse af opgaver
- Konsulentfunktioner
- Specialistfunktioner

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

#### Eksempler på kvalifikationsløn

- Joberfaring
- Områdekendskab
- Kvalitet i arbejdet
- EDB-kendskab
- Engagement
- Selvstændighed
- Samarbejdsevne og -vilje
- Kreativitet
- Fleksibilitet
- Relevant efteruddannelse
- Socialt engagement
- Sprogkendskab

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

# Aftale for tjenestemandsansatte driftsassistenten/trafikkontrollører m.fl.

KL

FOA – Fag og Arbejde

## § 1. Aftalens område.

**Stk. 1** Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter driftsassistenten og trafikkontrollører m.fl.

**Stk. 2** Aftalen omfatter endvidere buskontrollører i Midttrafik – Busselskabet Århus Sporveje.

### *Bemærkning:*

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikelskaber, alle selvstyrehavne, og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunerne Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, er i KL's overenskomstnr. 01.30.

## § 2. Generelle bestemmelser.

**Stk. 1** Samtlige generelle bestemmelser i aftaler for tjenestemænd ansat i kommuner gælder.

**Stk. 2** Lønnen udbetales månedsvis forud.

**Stk. 3** Tjenestemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte supplerende pensionsbidrag.

### § 3. Grundløn

**Stk. 1** Grundløn dækker de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, som nyansat/nyuddannet/uerfaren.

**Stk. 2** Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin og et ikke-pensionsgivende tillæg [31/3 2000-niveau]
Buskontrollører	18 + 1.000,00 kr.
Driftsassistenten	25 + 1.000,00 kr.
Trafikkontrollører	30 + 1.000,00 kr.
Trafikmestre	31 + 1.000,00 kr.
Ledende trafikpersonale	42 + 1.000,00 kr.

### § 4. Pension af funktions- og kvalifikationsløn

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

Hvis lokalt aftalt funktions- 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 tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er lokalt aftalte tillæg på under 3.800 kr. [31/3 2000-niveau] ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. [31/3 2000-niveau], vælges en af ovennævnte muligheder.

#### **Bemærkning:**

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

## § 5. Supplerende pension

**Stk. 1** Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd (23.10) og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

**Stk. 2** Lokal løndannelse kan anvendes i overensstemmelse med vilkårene i rammeaftalen om supplerende pension.

### *Bemærkning:*

Tjenestemænd har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling, jf. Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd m.fl.

## § 6. Frit valg

**Stk. 1** Der ydes den ansatte et kontant beløb svarende til 0,76% 0.18 (pr. 1. april 2019:1,3%) 0.18 af følgende lønde: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

**Stk. 2** Ved kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
  - a) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
  - b) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst:Fritvalgstillæg

**Stk. 3** Beløbet kan ikke konverteres til løntrin.

**Stk. 4** Den ansatte kan vælge at indbetale beløbet efter stk. 1 til en supplerende pensionsordning, jf. § 5.

**Stk. 5** Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen. Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

**Stk. 6** Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.



**Bemærkning:**

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

**§ 7. Opsigelse**

**Stk. 1** I forbindelse med uansøgt afskedigelse skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandregulativets § 29 sendes digitalt til den forhandlingsberettigede organisation.

**Bemærkning**

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA - Fag og Arbejde, CVR: 46 02 45 16.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

**Stk. 2** Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

**§ 8. Øvrige bestemmelser**

Bestemmelserne i Overenskomst for trafikkontrollører og driftsassistenten m.fl. gælder, bortset fra:

**Kapitel 1 Personafgrænsning**

§ 3, stk. 4 og 5 Lønudbetaling og specificeret oversigt

§ 5, stk. 2 Pensionsgivende funktionsløn

§ 6, stk. 2 Pensionsgivende kvalifikationsløn

§ 7 Funktionærlov

§ 8 Pension

§ 12 Frit valg

§ 16 Opsigelse

Kapitel 3 Timelønnede

Kapitel 4 Ikrafttræden og opsigelse

**§ 9. Ikrafttræden og opsigelse**

**Stk. 1** Aftalen er gældende fra 1. april 2018 hvor intet andet er anført.

**Stk. 2** Aftalen kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

**Stk. 3** Indtil der indgås ny aftale, fastsættes lønnen efter de aftaler om tjenestemandslønninger, der er gældende den dag, til hvilken aftalen blev opsagt.

København, den 14. januar 2019

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Tony Selvig*

## Bilag A

### - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

[Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.]

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter tjenestemandsansatte?
1	Ansættelsesbreve [04.11]	Ja
2	Lønninger [04.30]	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen [04.32] og Løngaranti for ansatte i jobcentre [04.33]	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet [04.40]	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [04.51]	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag [04.38]	Ja
7	Åremålsansættelse [04.50]	Ja
8	Supplerende pension [23.10]	Ja
9	Opsamlingsordningen [26.01]	Nej
10	Gruppeliv [23.11]	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid [04.81]	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler [04.82]	Ja
13	Deltidsarbejde [04.83]	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid [04.85]	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse [04.84]	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid [21.52]	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg [04.86]	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde [04.87]	Ja
19	Ferie [05.12]	Ja
20	6. ferieuge mm. [05.11] <sup>1</sup>	Ja
21	Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn [05.15]	Ja
23	Seniorpolitik [05.21]	Ja

1 Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020.

24	Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]	Ja
25	Befordringsgodtgørelse [05.71]	Ja
26	Kompetenceudvikling [05.31]	Ja
27	Socialt kapitel [05.41]	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster [05.51]	Ja
29	Retstvistaftalen [05.61]	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter [05.80]	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter [05.86]	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed [05.35]	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]	Ja

# Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

KL

Blik- og Rørarbejderforbundet

Dansk EI-Forbund

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund – 3F

FOA – Fag og Arbejde

Forhandlingskartellet

HK/KOMMUNAL

Lederne

Maskinmestrenes Forening

Teknisk Landsforbund

---

## Kapitel 1. Forskudt tid

### § 1. Definition

**Stk. 1** Arbejde i forskudt tid er arbejde ved institutionen, der for en periode på mindst 2 måneder er placeret udenfor arbejdspladsens sædvanlige arbejdstid.

#### *Bemærkning:*

Ansatte, der arbejder i forskudt tid, må ikke arbejde flere timer end ansatte, der arbejder i almindelig dagarbejde. Konsekvensen heraf er, at ansatte, der arbejder i forskudt tid, kompenseres på samme måde, som ansatte der arbejder i dagtid, hvis arbejdstiden er på sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage, der ikke er lørdage/søndage.

**Stk. 2** Overarbejde er ikke arbejde i forskudt tid.

**Stk. 3** Tilrettelæggelse af arbejdet i forskudt tid sker efter aftale med tillidsrepræsentanten/lokalafdelingen.

## § 2. Tilfældig forskydning af arbejdstid

**Stk. 1** Ved tilfældig forskydning af arbejdspladsens normalarbejdstid følges de respektive overenskomsters bestemmelser om overtid for de forskudte timer.

**Stk. 2** For timer omfattet af stk. 1 ydes ikke tillæg mv. efter § 14.

---

## Kapitel 2. Holddrift

### § 3. Definition

**Stk. 1** Arbejde i holddrift, herunder kontinuerlig drift, er arbejde ved arbejdspladsen, der for en periode på mindst 2 måneder efter en forud lagt plan udføres af hold, der afløser hinanden.

#### *Bemærkning:*

I Københavns Kommune er der tale om en periode på mindst 6 uger.

**Stk. 2** Overarbejde er ikke arbejde i holddrift.

**Stk. 3** Tilrettelæggelse af arbejde i holddrift sker efter aftale med tillidsrepræsentanten/lokalafdelingen.

### § 4. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

### § 5. Opsparing af frihed/honorering af opsparede timer

**Stk. 1** For hver 37 timers arbejde på 2. og 3. skift ydes 3 timers frihed.

Arbejde i 2. og 3. skift kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i 2. og 3. skift, i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i 2. og 3. skift, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den [lokale] repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

**Stk. 2** Hvis honorering ydes som frihed efter stk. 1, første afsnit, kan denne tilrettelægges som:

- En løbende nedsættelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 2. og 3. skift til 34 timer.
- Opsparing af hele fridage, der placeres samtidig med aftale/varsling om ferieplanlægning for det følgende ferieår.

#### **Bemærkning:**

Beregning af fridage og fridagsgodtgørelse fremgår af Bilag A.

**Stk. 3** Ved deltidsbeskæftigelse eller holddriftsarbejde i mindre end 37 timer pr. uge opnås forholdsmæssig frihed/betaling.

#### **§ 6. Turnusperiode mv.**

**Stk. 1** Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgøres pr. turnusperiode, og skal svare til arbejdstidsnormen pr. uge ganget med antallet af uger i turnusperioden.

**Stk. 2** Døgnet regnes fra kl. 06.00, medmindre andet aftales. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor arbejdets tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

#### **§ 7. Frihed**

**Stk. 1** Friheden mellem de daglige vagter skal udgøre mindst 16 timer.

**Stk. 2** Når der efter turnusplanen skiftes mellem holdene kan friheden én gang pr. kalenderuge nedsættes til 8 timer. I ekstraordinære tilfælde hvor friheden nedsættes til 8 timer betales den første vagt efter de respektive overenskomsters regler om overarbejde.

**Stk. 3** Nedsættelse af hviletiden kan ske i overensstemmelse med de herom indgåede lokale aftaler.

**Stk. 4** En frihedsperiode skal i almindelighed udgøre mindst 40 timer, dog normalt aldrig mindre end 24 timer.

#### **Bemærkning:**

Der henvises i øvrigt til Aftale om hviletid og fridøgn i tilslutning til aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt [04.90].

For Københavns og Frederiksberg kommuner henvises til særlige hviletidsaftaler.

## § 8. Varsling mv.

### Stk. 1

1. Ved overgang til holddriftsarbejde,
  2. ved forskydning af en vagtlistefridag, og
  3. ved ændring af skifteholdstjenestens placering
- skal gives et varsel på mindst 72 timer

**Stk. 2** Hvis varslet efter stk. 1 ikke overholdes, betales for de ændrede timer, der arbejdes i varslingsperioden, efter de respektive overenskomsters regler om overarbejde. For disse timer betales ikke tillæg efter § 14 og § 15.

## § 9. Inddraget vagtlistefridag

Arbejde på en inddraget vagtlistefridag betragtes som overarbejde og honoreres efter de respektive overenskomsters regler herom, dog således at arbejde på hverdage (mandag-fredag) betales med 100% overtidstillæg for alle timer mellem kl. 17.00 og kl. 06.00.

---

## Kapitel 3. Rådighedsvagt

### § 10. Definition

**Stk. 1** Rådighedsvagt er pligtig tilstedeværelse i hjemmet, der for en periode på mindst 2 måneder er fastsat ved en eller flere institutioner enten

- i hele perioden uden for normal arbejdstid, eller
- i en del af perioden uden for normal arbejdstid.

#### *Bemærkning:*

Hvis rådighedsvagt etableres for en del af perioden uden for normal arbejdstid forudsættes det, at der er tidsmæssig sammenhæng mellem arbejdsopgaven/funktionen og den hertil knyttede rådighedsvagt.

**Stk. 2** Etablering og tilrettelæggelse af rådighedsvagt sker efter kommunalbestyrelsens beslutning herom, idet

- der efter samråd med de berørte ansatte kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet, og
- rådighedsvagt skal så vidt muligt fordeles på flere end 3 ansatte, og de enkeltes vagtperioder må højst vare én uge ad gangen.



**Stk. 3** Overstiger den enkelte ansattes rådighedsvagttimer 180 timer pr. måned, kan personaleorganisationen begære lokalforhandling om eventuel udvidelse af antallet af vagtdeltagere.

**Stk. 4** Bestemmelser om godtgørelse og minimumsbetaling ved udkald i de respektive overenskomster og aftaler er ikke gældende for medarbejdere i rådighedsvagt.

### **§ 11. Overarbejde**

Overarbejde i fortsættelse af normal arbejdstids ophør honoreres efter de respektive overenskomsters bestemmelser om overarbejde, og samtidig ydes sædvanlig tillæg efter § 16. Der ydes ikke tillæg for manglende varsko.

### **§ 12. Hviletid mv.**

Udskydes hvileperioden i forbindelse med rådighedsvagt til den følgende arbejdsdag, afspadseres det præsterede overarbejde inkl. overarbejdstillæg i den udskudte hvileperiode, eventuelt suppleret med de under rådighedsvagten optjente timer (3 rådighedsvagttimer modsvarer 1 times frihed med løn).

#### **Bemærkning:**

Der henvises i øvrigt til Aftale om hviletid og fridøgn i tilslutning til aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt [04.90].

Hviletidsaftalens pkt. 1 er ikke til hinder for, at hvileperioden nedsættes til 8 timer mellem 2 døgns hovedarbejder. Det er dog efter aftalens pkt. 3 en forudsætning, at der er indgået skriftlig aftale herom mellem den enkelte institution og en personalegruppes tillidsrepræsentant.

Hviletiden anses for afholdt, når den samlede hviletid under rådighedsvagten har udgjort sammenlagt 11 timer, hvoraf mindst 4 timer i sammenhæng skal falde mellem kl. 23.00 og tidspunktet for dagtjenestens normale påbegyndelse. Hvis sidstnævnte betingelse om 4 timers sammenhængende hviletid på grund af udkald ikke er opfyldt, anses hviletiden først for afholdt, når hviletiden siden sidste udkald uden afbrydelse har udgjort 11 timer.

Telefonopkald, der medfører aktivitet, afbryder hviletiden efter hviletidsaftalens pkt. 2.

### **§ 13. Kørsel i egen bil**

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser er gældende for medarbejdere i rådighedsvagt og ved pligtig tilsynstjeneste.

**Bemærkning:**

Befordringsgodtgørelsen regnes fra hjemmet til arbejdsstedet, hvortil der sker ud-kald eller den pligtige tilsynstjeneste foregår og tilbage til hjemmet.

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser [05.71] gælder.

---

## Kapitel 4. Tillægsbetaling mv.

### § 14. Tillæg for arbejde i forskudt tid

**Stk. 1** For arbejde i forskudt tid ydes følgende tillæg:

Tidspunkt:	Tillæg
<b>Forskudttidstillæg:</b> Mandag – Fredag fra kl. 17.00 til kl. 06.00:	20,16 kr. 0,18 [pr. 1. april 2019: 20,23 kr.]
Mandag fra kl. 04.00 til kl. 06.00, hvis arbejde påbegyndt efter kl. 00.00:	0,18 pr. time.
<b>Lørdagstillæg:</b> Lørdag fra kl. 11.00 til kl. 17.00:	23,94 kr. 0,18 [pr. 1. april 2019: 24,02 kr.]
	0,18 pr. time.
<b>Weekendtillæg:</b> Lørdag fra kl. 17.00 til kl. 00.00: Søn – og helligdag fra kl. 00.00 til kl.00.00: Mandag fra kl. 00.00 til 04.00: Mandag fra 04.00 til 06.00, hvis arbejde påbegyndt senest kl. 00.00 eller tidligere: Det almindelige forskudttidstillæg bortfalder, når der ydes weekend-tillæg i tidsrummet: 04.00 – 06.00.	44,10 kr. 0,18 [pr. 1. april 2019: 44,25 kr.]
	0,18 pr. time.

**Stk. 2** For tjeneste efter kl. 12.00 på grundlovsdag ydes weekendtillæg efter stk. 1, hvis denne er arbejdsdag for ansatte i almindeligt dagarbejde.

**Stk. 3** Der ydes ikke tillæg for tjeneste om eftermiddagen den 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

**Stk. 4** Bestemmelsen i stk. 3 gælder ikke, hvis der efter de respektive overenskomster er hjemmel til særlig honorering for arbejde om eftermiddagen de nævnte dage.

**Stk. 5** Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau og ydes pr. halve time.

**Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på Aftale om konvertering af ulempetillæg. [04.86].

**§ 15. Erstatningsfrihed ved holddrift**

**Stk. 1** For arbejde på søgnehelligdage og når en vagtlistefridag falder på en søgnehelligidag ydes én erstatningsfridag.

**Stk. 2** For tjeneste om eftermiddagen den 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes erstatningsfrihed af samme længde, som gives ansatte inden for samme arbejdsplads i almindeligt dagarbejde.

**§ 16. Tillæg for rådighedsvagt**

**Stk. 1** Følgende tillæg er gældende for rådighedsvagt uden for normal arbejdstid:

- a) Fra normal arbejdstids ophør mandag til normal arbejdstids begyndelse lørdag, [fredag, hvis frilørdagsordning er indført]: 24,25 kr. 0.18 [pr. 1. april 2019: 24,33 kr.] 0.18 pr. vagttime.
- b) Søgnehelligdage i tidsrummet kl. 00.00-24.00 og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag [fredag, hvis frilørdagsordning er indført] til normal arbejdstids begyndelse mandag: 28,99 kr. 0.18 [pr. 1. april 2019: 29,09 kr.] 0.18 pr. vagttime.

Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau og ydes pr. påbegyndt halve time.

**Stk. 2** Hvis en ansat inden for en måned har mere end 140 rådighedsvagt- og effektive udkaldstimer (såvel hverdags- som søn- og helligdagstimer), ydes udover de i stk. 1 nævnte tillæg en særlig godtgørelse, der udgør:

- a) 50% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 141.-210. time, samt
- b) 100% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 211. og følgende timer.

**Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på Aftale om konvertering af ulempetillæg [04.86].

**Stk. 3** Af de i optjeningsåret [1/1 til 31/12] udbetalte tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, beregnes 12½% feriegodtgørelse.

**Bemærkning:**

Feriegodtgørelsen på 12½% udbetales i forbindelse med ferieårets start.

**Stk. 4**

Tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, indgår ikke i beregningen/betalingen af

- ferie med løn,
- feriegodtgørelse og/eller
- særlig feriegodtgørelse.

**Stk. 5** I stedet for betaling efter stk. 1 kan det aftales med den ansatte, at 3 timers rådighedsvagttjeneste afregnes med 1 times frihed med løn.

**Stk. 6** Der ydes ikke tillæg efter stk. 1 eller gives frihed efter stk. 5 for timer, der er omfattet af § 17 og § 18.

**§ 17. Betaling for udkald mv.**

For udkald og beordret pligtig tilsynstjeneste under rådighedsvagten betales overtidbetaling med 100% overtidstillæg for den effektive arbejdstid. Dog kan der højst betales overtidbetaling svarende til løntrin 43 med 100% overtidstillæg. Udkald afregnes pr. påbegyndt time i hele timer. Der ydes ikke tillæg efter § 16 for disse timer.

**Bemærkning:**

Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt ansat forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstidsbegyndelse, evt. ved at den ansatte møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere af bl.a. tidspunktet og vejrliget.

**§ 18. Telefonopkald**

For telefonopkald under rådighedsvagt, der medfører egentlig aktivitet, fx opkald til andre, men uden at opkaldet medfører udkald af den pågældende selv, betales takstmæssig overtidbetaling svarende til 1 overarbejdstime, uanset antallet af opkald inden for samme time.

---

## Kapitel 5. Ikrafttræden mv.

### § 19. Ikrafttræden og opsigelse

**Stk. 1** Aftalen har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra den 1. april 2018.

**Stk. 2** Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021. Opsigelse skal ske skriftligt.

**Stk. 3** Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes betalingen mv. efter denne aftale.

København, den 6. september 2018

For

**KL**

*Michael Ziegler*

*Jakob Reinholt*

For

**Blik- og Rørarbejderforbundet**

*Søren Schytte*

For

**Dansk EI-Forbund**

*Martin Frank Frederichsen*

For

**Dansk Metal**

*Niels Jeppesen*

For

**Fagligt Fælles Forbund - 3F**

*Knud Jensen*

For

**FOA – Fag og Arbejde**

*Reiner Burgwald*

*Hans Bøgesvang Riis*

For

**Forhandlingskartellet**

*Martin Møland Nielsen*

For

**HK/KOMMUNAL**

*Bodil M. Otto*

*Susanne Fagerlund*

For

**Lederne**

*Lotte Spanggaard*

For

**Maskinmestrenes Forening**

*Per Olsen*

For

**Teknisk Landsforbund**

*Lone Engberg Thomsen*

---

## Bilag A

### - Beregning af fridage mv. ved 2. og 3. skift

Beregning af fridage og fridagsgodtgørelse ved arbejde på 2. og 3. skift, hvor der sker honorering med frihed.

#### Fridage

Opsparede hele fridage, der efter § 5, stk. 2, holdes i det følgende ferieår (2. maj til 1. maj), placeres enkeltvis eller samlet samtidig med aftale/varsling om ferielægning. Beregningen af antal fritimer [A] for den enkelte ansatte sker på følgende måde:

$$\frac{\text{Antal præsterede timer på 2. og/eller 3. skift} \times 3}{37} = A$$

For at finde frem til antallet af hele fridage divideres det udfundne antal fritimer med det normale antal timer på skift (i almindelighed 8).

#### Eksempel 1:

En ansat i holddrift arbejder i årets løb 1.073 timer på 2. og 3. skift inklusive eventuelt overarbejde i tilslutning til disse skift.

Beregningen foretages således:

$$\frac{1.073 \times 3}{37} = 87 \text{ timer}$$

Hvis den normale arbejdstid pr. skift udgør 8 timer, erhverver den ansatte ret til 10 fridage. Betalingen for alle 87 timer fordeles på disse 10 fridage.

#### Fridagsgodtgørelse

Såvel time- som månedslønnede oppebærer den særligt beregnede fridagsgodtgørelse, der udbetales sammen med lønnen for den periode, hvori fridagene falder, dog med lønfradrag pr. fridagstime for månedslønnede.

Beregningen af fridagsgodtgørelsen pr. fritime [B] for den enkelte ansatte sker på følgende måde:

Feriepengeberettigende løn i optjeningsåret:

Alle præsterede arbejdstimer i optjeningsåret + 12 1/2% = B

Den løn, der indgår i beregningen, omfatter alle feriepengeberettigende tillægsbetalinger, og timetallet omfatter alle præsterede arbejdstimer, herunder overarbejdstimer. Procenttillægget modsvarer feriegodtgørelse. Den beregnede fridagsgodtgørelse er endelig og indgår ikke i senere beregninger af for eksempel den almindelige feriegodtgørelse.

Eksempel 2:

En ansat har i årets løb indtjent i alt 181.414,00 kr. som feriepengeberettigende løn, og har i årets løb præsteret 1.796 arbejdstimer.

Beregningen foretages således:

$$\frac{181.414,00 + 12\frac{1}{2}\%}{1.796} = 113,64 \text{ kr. pr. fritime}$$

Beregningen af fridagsgodtgørelsen pr. fridag sker på følgende måde:

$$\frac{\text{Antal fritimer (A)} \times \text{Godtgørelsen pr. fritime (B)}}{\text{Opspærede hele fridage}}$$

Eksempel 3:

En ansat med 87 opspærede fritimer [eksempel 1] og en godtgørelse på 113,64 kr. pr. fritime [eksempel 2] får en fridagsgodtgørelse, der beregnes således:

$$\frac{87 \times 113,64}{10} = 988,67 \text{ kr. pr. fridag}$$

Opspærede fritimer, der ikke udgør en hel dag, giver ikke ret til frihed, men kun til betaling.

Eksempel 4:

En ansat, der kun har erhvervet ret til fx 5 fritimer, men som i øvrigt har optjent i alt samme lønbeløb på samme antal arbejdstimer som i eksemplerne 1 og 2, har ret til samme betaling pr. fritime, nemlig kr. 113,64 og skal have følgende betaling for de opspærede fritimer:

$$5 \times 113,64 \text{ kr.} = 568,20 \text{ kr.}$$



**Opgørelse af fridagsgodtgørelse og holddriftskort**

For helårsbeskæftigede opgøres fridagsgodtgørelsen for hver ansat ved årets udgang samtidig med opgørelsen af feriegodtgørelsen.

For de ansættelsesforhold, der er ophørt i årets løb, foretages opgørelsen af fridagsgodtgørelsen efter bestemmelserne om beregning og berigtigelse af feriegodtgørelse ved fratræden. Fridagsgodtgørelsen vil i sådanne tilfælde kunne kræves udbetalt efter optjeningsårets udløb eller samtidig med udbetaling af feriegodtgørelsen.

Fridagsgodtgørelsen skal ikke påføres feriekortet, men i stedet anføres på et særligt holddriftskort.

**Indeholdelse af A-skat**

Der indeholdes A-skat ved opgørelsen af tilgodehavende fridags- og fritimebetaling, hvilket i almindelighed vil sige samtidig med opgørelsen af feriegodtgørelsen. Der kan gives et antal dagfradrag svarende til antal hele fridage.





JUNI 2020

# Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2018-2021

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

FOA har, hvor det giver mening, tilføjet bemærkninger, der uddyber og forklarer overenskomstteksten.

Vil du vide mere, eller er du i tvivl om, hvad der gælder for dig, kan du enten tale med din tillidsrepræsentant eller din afdeling. Du kan også finde mere i Råd og regler på [foa.dk](http://foa.dk).



## FOA

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
[foa.dk](http://foa.dk)

## Teknik- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle dit arbejde og vores fag på teknik- og serviceområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.