

Overenskomst

tjenestemandsaftale
og arbejdstidsaftale

- Specialarbejdere i Københavns Kommune
og Frederiksberg Kommune, KL

Kære medlem af FOA

Overenskomst 2021-2024, som du sidder med i hånden, indeholder selve overenskomstteksten og bemærkninger, som er aftalt med arbejdsgivermodparten. Markeringen **0.21** i teksten betyder en aftalt ændring i forhold til den hidtidige overenskomst.

Du finder en letforståelig beskrivelse af dine vilkår i din overenskomst på FOA.DK under fanen 'Råd og regler'. Her kan du også, under rubrikken 'I job', finde din løn i det digitale lønmagasin.

Udover denne overenskomst, er man som ansat omfattet af en række andre aftaler, der gælder for alle personalegrupper, beskrevet i bestemmelsen om øvrige ansættelsesvilkår. Disse aftaler kan findes på www.forhandlingsfaelleskabet.dk

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst
forha001@foa.dk

Indhold

Kære medlem af FOA	3
Kapitel 1. Personafgrænsning	9
§ 1. Hvem er omfattet	9
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	9
Kapitel 2. Månedslønnede	10
§ 3. Løn	10
§ 4. Grundløn	11
§ 5. Funktionsløn	12
§ 6. Kvalifikationsløn	14
§ 7. Resultatløn	14
§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti	15
§ 9. Funktionærlov	15
§ 10. Pension	15
§ 11. ATP	18
§ 12. Frit valg (tilbagefald løn)	18
§ 13. Arbejdstid mv.	19
§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	21
§ 15. Akkordarbejde	23
§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	23
§ 17. Arbejdstøj mv.	23
§ 18. Barns 1. og 2. sygedag	23
§ 19. Tjenestefrihed	24

Overenskomst mellem FOA, KL og 3F

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 5.40.01, 6.40.02 og
04.89

Tryknummer: 531

§ 20. Cykel- og knallertgodtgørelse	24
§ 21. Opsigelse	25
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	27
Kapitel 3. Timelønnede	30
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	30
§ 24. Pension	30
§ 25. Opsigelse	31
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	31
Kapitel 4. Elever	32
§ 27. Lovgrundlag	32
§ 28. Løn og lønberegning	32
§ 29. Løn til voksnelever	33
§ 30. Pension	33
§ 31. Overarbejde	34
§ 32. Sygdom	34
§ 33. Ophør af uddannelsesaftale	34
§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	35
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	36
§ 38. Ikrafttræden og opsigelse	36

Protokollat 1 - Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti	38
§ 1.	38
Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	40
§ 1. Formål	40
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	40
§ 3. Drøftelse	41
Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	43
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	43
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	43
Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	45
Protokollat 5 - Frit valg for ansatte med tjenestemandspension	48
§ 1.	48
§ 2.	48
§ 3.	48
§ 4.	48
Bilag A - Hvem er omfattet	50
Bilag B - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn	51
Bilag C - Særlige aftaler for specialarbejdere i Frederiksberg Kommune	53
Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	55

Kapitel 1. Forskudt tid	55
§ 1. Definition	55
§ 2. Tilfældig forskydning af arbejdstid	56
Kapitel 2. Holddrift	56
§ 3. Definition	56
§ 4. Arbejdstid	56
§ 5. Opsparing af frihed/honorering af opsparede timer	56
§ 6. Turnusperiode mv.	57
§ 7. Frihed	57
§ 8. Varsling mv.	58
§ 9. Inddraget vagtlistefridag	58
Kapitel 3. Rådighedsvagt	58
§ 10. Definition	58
§ 11. Overarbejde	59
§ 12. Hviletid mv.	59
§ 13. Kørsel i egen bil	60
Kapitel 4. Tillægsbetaling mv.	60
§ 14. Tillæg for arbejde i forskudt tid	60
§ 15. Erstatningsfrihed ved holddrift	61
§ 16. Tillæg for rådighedsvagt	62
§ 17. Betaling for udkald mv.	63
§ 18. Telefonopkald	63
Kapitel 5. Ikrafttræden mv.	64
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	64
Bilag A - Beregning af fridage mv. ved 2. og 3. skift	66

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1 Overenskomsten omfatter specialarbejdere over 18 år, der hovedsagelig er beskæftiget med en eller flere af de i Bilag A nævnte opgaver, som er ansat i

1. Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune,
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst mv. om løn- og ansættelsesforhold
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, 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 ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn herefter benævnt ansættelsesmyndigheden. Budgetmæssigt ansatte følger overenskomstens bestemmelser, bortset fra følgende kapitler eller paragraffer: Kapitel 1. Personafgrænsning, § 9. Funktionærlov, § 10. Pension, § 21. Opsigelse og Kapitel 3. Timelønnede. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2 er i KL's overenskomstnr. 01.30.

Stk. 2 Overenskomsten omfatter ikke:

Tjenestemænd og tjenestemænd på rådighedsløn.

§ 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 time-løn, 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.

Stk. 3 Elever er månedslønnede og omfattet af kapitel 4.

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 er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område [09.07]
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse [09.20]
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti [09.21].

Bemærkning:

Fællesaftale 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.

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

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

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".

Stk. 6 Ansatte i Københavns Kommune er berettiget til et lønforskud ved overgang til månedsløn, svarende til lønnen for indtil 74 normaltimer. Der træffes lokal aftale om forskuddets afvikling.

§ 4. Grundløn

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

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en ansat alene skal oppebære grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, jf. endvidere Bilag B, pkt. 3.

Stk. 2 Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin
Specialarbejdere	22
Uddannede struktører	27
Forsyningsoperatører	27

Lønseddeltekst: Grundløn

Stk. 3 Det kan lokalt aftales, at ansatte i særlige stillinger aflønnes på grundløn 25 eller 28. Ved indplacering på disse grundlønninger aftales lønsammensætningen på ny. Indplaceringen efter denne bestemmelse kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

Stk. 4 Grundlønstillæg:

Stillingsbetegnelse	Pr. 1. april 2021	0,21 Pr. 1. april 2022
Specialarbejdere	175 kr.	1350 kr.
Uddannede struktører	2.700 kr.	2.700 kr.
Forsyningsoperatører	2.700 kr.	2.700 kr. 0,21

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

Stk. 5 Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder at der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Stk. 6 Specialarbejdere der efter 3 års ansættelse som specialarbejdere ved kommunen ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 23, aflønnes mindst på løntrin 24.

§ 5. Funktionsløn

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

Stk. 2 For specialarbejdere med følgende uddannelser, hvor pågældende udnytter uddannelsen i det daglige arbejde, skal der decentralt aftales funktionsløn:

Funktion	Lønseddeltekst
Uddannede spildevandsoperatører	Udd.spildevandop
Autoriserede kloakmestre	Kloakmester
Uddannede asfaltører (eller den tilsvarende for Københavns og Frederiksberg kommuners tilpassede uddannelse)	Udd.asfaltør
Uddannede industrioperatører	Udd.industriop
Uddannede gas-, vand- og varmeoperatører [svejsning og lægning af plastrør]	Udd.gas, vand, varme

Endvidere skal der for specialarbejdere decentralt aftales funktionsløn for:

Funktion	Lønseddeltekst
Budgetansvar	Budgetansvar
Ansvar for indkøb	Indkøbsansvar
Gartner-, brolægger-, murer- og struktørarbejde	Anden funktion
Pålagt ledelse af arbejdsbold [sjakbajs]	Pålagt ledelse

Bemærkning:

Det forudsættes, at opgaverne vedrørende budgetansvar, ansvar for indkøb og ovennævnte arbejder er pålagte og af et ikke ubetydeligt omfang.

Stk. 3 Til specialarbejdere i Frederiksberg Kommune skal der decentralt aftales funktionsløn, som engangsbeløb, hvis følgende arbejder udføres:

Funktion	Løseddeltekst
Maling af mastetoppe mellem spændingsførende ledninger	Maling af mastetoppe
Ophugning inkl. afbrænding af kabler	Ophugning
Arbejde i tunneler	Tunnelarbejde
Som leder af luftledningsholdet	Luftledningsleder

Bemærkning:

De enkelte eksempler på funktionskriterier kan med fordel vurderes i forhold til ansvar set i størrelse og kompleksitet.

Stk. 4 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 også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg [04.86].

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 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales

I Bilag B, punkt 1, er peget på eksempler på elementer, der i øvrigt kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn.

§ 6. Kvalifikationsløn

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

Stk. 2 For følgende kvalifikationer skal der aftales kvalifikationsløn:

- relevant specialviden, uddannelse og erfaring, som gør, at de pågældende medvirker til opnåelse af arbejdsstedets egne målsætninger.

Lønseddeltekst: Kvalifikationstillæg

Stk. 3 Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af 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 aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status medmindre andet aftales.

I Bilag B, punkt 2, er peget på eksempler på elementer, der i øvrigt kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men 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 bonuslignende ordning.

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

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

- opfyldelse af områdets serviceniveau
- bedre ressourceudnyttelse.

§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin-/tillæg er i Protokollat 1.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår [månedslønnede].

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.

§ 10. Pension

Stk. 1 Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark eller i PenSam [i Frederiksberg Kommune udelukkende i PensionDanmark] for

1. Ansatte, som

a) er fyldt 21 år, og

b) har mindst 10 måneders **0.21** [pr. 1. april 2022: 5 måneders **0.21**], sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 15,86% **0.21** [pr. 1. april 2022 udgør pensionsbidraget 15,96%] **0.21** , hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 12
- b) 15,48%, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12

af de pensionsgivende løndele, hvoraf $\frac{1}{3}$ anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner [Opsamlingsordningen] med tilhørende administrationsgrundlag [26.02].

De hidtidige bestemmelser i 0.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseseskarens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseseskarens i henhold til stk. 1, punkt 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

Elevtiden regnes med i karenstiden ved fortsat ansættelse hos ansættelsesmyndigheden.

2. Ansatte, som forud for ansættelsen ved ansættelsesmyndigheden har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale/regionale område.
3. Ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/ regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenkravet i punkt 1 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2 Bestemmelserne i § 10 Pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egen pension 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. § 5, stk. 4, § 6, stk. 3 og § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktionsløn, kvalifikationsløn eller resultatløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktionsløn, kvalifikationsløn eller resultatløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidrag af dette tillæg.

Stk. 4 For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5 Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til:

- PensionDanmark, Kongens Vænge, 3400 Hillerød, eller til
- Pensam, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6 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. 7 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 ansættelsesmyndigheden 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. 8 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.

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg (tilbagefald løn)

Stk. 1 Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,48%.

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.

Lønseddeltæks: Fritvalgstillæg

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

Stk. 4 Nyansatte giver skriftlig besked 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.

§ 13. Arbejdstid mv.

Stk. 1 Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer for dagarbejde.

Stk. 2 Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse. Deltidsansættelse sker efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten eller, hvis en sådan ikke er valgt, med den lokale afdeling af 3F eller FOA.

Bemærkning:

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitlig 8 timer pr. uge. Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og udefra kommende kan efter forudgående drøftelse opnå deltidbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidstilling til fuldtidstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

Stk. 3 Den almindelige daglige arbejdstid lægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af 3F henholdsvis FOA – under hensyntagen til de lokale forhold – på følgende måde:

- som hovedregel på 5 arbejdsdage fordelt på 5 arbejdsdage af ikke under 7 timer pr. dag mandag til torsdag og ikke under 6 timer fredag eller
- på 6 arbejdsdage, hvor den daglige arbejdstid skal være mindst 4 timer.

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

Bemærkning:

Tilrettelæggelse af arbejde i forskudt tid og holddrift, herunder kontinuerlig drift, sker efter reglerne i § 16.

Der henvises endvidere til Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler [04.82]. Der kan lokalt indgås aftale om fravigelse af punkt B i § 3, stk. 2, i rammeaftalen.

Stk. 4 I Frederiksberg Kommune lægges arbejdstiden mellem kl. 6.00 og kl. 17.00. Arbejdstiden for lednings- og byarbejdere:

- Mandag – tirsdag kl. 07.00 – 15.30 med ½ times frokostpause
- Onsdag – fredag kl. 07.00 – 14.30 med ½ times frokost
- Lørdag fri.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at fastlæggelsen af arbejdstiden skal ske under hensyn til pågældende institutions krav og under hensynstagen til samarbejdet mellem andre institutioner. Parterne er desuden enige i, at arbejdstiden på alle måder skal udnyttes effektivt.

Stk. 5 Hvis en planlagt spisepause forskydes mere end ½ time den enkelte dag, betales en kompensation på 20,78 kr. [31/3 2000-niveau], pr. gang.

Stk. 6 Såfremt den ugentlige arbejdstid af driftsmæssige grunde og i henhold til et forud fastlagt skema, efter at det forinden har været gjort til genstand for forhandling, overstiger den i stk. 1 og 2 anførte gennemsnitlige arbejdstid, fx ved arbejde på skiftende hold eller i kontinuerlig drift, foretages opsparring af overskydende timer til fridage. For sådanne timer ydes ikke overarbejdsbetaling.

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

Stk. 7 Der fastlægges et skema, hvoraf fremgår tidspunkterne for afvikling af opsparingsfrihed. Afvikles den opsparede frihed ikke rettidigt, betales overarbejdstillæg.

Stk. 8 1. maj betragtes som en søgnehelligdag hele dagen. Grundlovsdag betragtes som en søgnehelligdag fra kl. 12.00.

Bemærkning:

Til timelønnede specialarbejdere, der ikke har opnået 37 timers uafbrudt beskæftigelse, ydes der betaling for 1. maj, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj.

Såfremt der planmæssigt arbejdes på en søgnehelligdag, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, jf. § 16, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag med løn. På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag,

såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse lig en dagløn med løn samt overtids-tillæg på 100%.

§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1 Overarbejde er arbejde udover det antal timer, der efter § 13 er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2 Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde inden for arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger ud over den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid. Merarbejde beregnes i halve timer.

Bemærkning:

Ansatte, der af helbredsmæssige årsager er deltidsbeskæftigede, bør normalt ikke pålægges merarbejde/overarbejde.

Stk. 3 Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

Stk. 4 Over-/merarbejde kan afregnes ved betaling (betalt merarbejde er pensionsgivende for så vidt angår den pensionsgivende del af timelønnen) i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af 3F eller FOA, om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 5 Ved overarbejde - og deltidsbeskæftigedes merarbejde - gives erstatningsfrihed svarende til det præsterede overarbejde/merarbejde og for overarbejde med udbetaling af de i stk. 10 nævnte overtidstillæg på 50% og 100%.

Stk. 6 Hvis tjenesten tillader det, kan der gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af erstatningsfrihed svarende til de i stk. 10 nævnte procentsatser.

Stk. 7 Afspadsering sker efter lokal aftale med tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af forbundet.

Stk. 8 Der kan ikke betales tillæg efter Aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift, når der betales overarbejdstillæg.

Stk. 9 For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til time-lønnen, som udgør $\frac{1}{24}$ af nettoårslønnen, jf. §§ 4-6.

Stk. 10 Overarbejdstillægget udgør

1. på hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage) de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør: 50%, øvrige timer 100%. For alt overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse betales dog et tillæg på 100%
2. på lørdage, hvor der normalt gøres tjeneste før kl. 12.00: 50% for de første 2 timer, øvrige: 100% og
3. på søn- og helligdage samt hverdagsfridage: 100%.

Stk. 11 Tilsigelse til overarbejde skal meddeles den ansatte dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til mere end 1 times overarbejde betales et tillæg på 27,29 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Når rettidigt varslet overarbejde afvarsles samme dag, som overarbejdet skulle finde sted, ydes en godtgørelse med samme beløb som ovenfor anført.

Stk. 12 Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde efter en arbejdsdag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det timetal, som overarbejdet overstiger 8 timer.

Ved mere end 8 timers præsteret overarbejde på en fridag afkortes eventuelt dagtjeneste den næste dag med det antal præsterede overarbejdstimer ud over 8 timer, der falder efter kl. 21.00.

Betaling for de timer, hvormed dagtjenesten er afkortet, ydes som ved frihed med løn.

Stk. 13 Såfremt en specialarbejder i Frederiksberg Kommune møder til varslet overarbejde, men hjemsendes uden at have været i arbejde, betales 4 timer + overarbejdstillæg, dog således, at der ikke betales overarbejdstillæg for timer inden for normal arbejdstid.

For tilfældigt udkald til overarbejde efter normal arbejdstids ophør betales mindst 4 timer for hvert udkald, dog således, at den 4. time ikke betales, hvis den falder indenfor normal arbejdstid.

Afspadsring af overarbejde skal finde sted efter lokal aftale. Det er muligt, at afspadsere både overarbejdstimer og -tillæg.

§ 15. Akkordarbejde

Stk. 1 Der kan lokalt træffes aftale om at lade arbejde udføre i akkord.

Stk. 2 I Københavns kommunes akkordpriser indregnes de i overenskomst 1991 § 3 stk. 6, 1. og 2. afsnit anførte tillæg. Hertil ydes et ikke-pensionsgivende tillæg som udgør 1,26 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

I beregningsgrundlaget for de kommunale akkorder er indregnet en kompensationsfaktor, der sikrer, at den ændrede ferieberegning ved overgangen til månedsløn er neutral overfor akkordfortjenesten.

De kommunale akkordlønninger beregnet i henhold til ovenstående procentreguleres i overensstemmelse med de principper, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet.

§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder.

I det omfang der måtte være fravigende vilkår i lokalaftaler i det hidtidige aftalegrundlag i Københavns og Frederiksberg Kommuner skal ændringerne heri aftales med de respektive kommuner. Det betyder, at de lokale aftaler videreføres indtil de fornyes lokalt.

§ 17. Arbejdstøj mv.

Specielt arbejdstøj stilles til rådighed efter de gældende love og bekendtgørelser. Herudover udleveres arbejdstøj efter de hidtil gældende aftaler, medmindre andet aftales.

§ 18. 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, og
2. har ophold hos den ansatte, og
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.

§ 19. Tjenestefrihed

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

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

§ 20. Cykel- og knallertgodtgørelse

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

	Dagstakst	Månedstakst
Cykel	6,47 kr.	118,18 kr.
Knallert	15,05 kr.	277,78 kr.

Knallertgodtgørelse ydes i de tilfælde, hvor benyttelse af knallert er af tydelig interesse for ansættelsesmyndigheden.

Godtgørelse, der kan afregnes månedsvis, må afpasses efter forholdene i de enkelte tilfælde og ændres [evt. bortfalde], hvis der sker forandringer i kørselsmængden. Under kortere sygefravær og ferie betales månedsgodtgørelse fuldt ud under forudsætning af, at der er gjort tjeneste i den pågældende måned. Ved sygefravær af længere varighed udbetales månedsgodtgørelse fuldt ud for den måned, i hvilken pågældende sygemeldes respektive raskmeldes, men intet for mellemliggende hele måneder.

Der kan stilles tjenstecykel [eller knallert] til rådighed for ansatte, der hidtil har benyttet egen cykel eller knallert til tjenstlig brug.

Ansatte, der ikke kan færdes på cykel, vil ved aflevering af rejsehjemmel kunne få udgiften refunderet efter gældende billigste takst, såfremt arbejdspladsen kræver offentligt transportmiddel anvendt.

Stk. 2 I Frederiksberg Kommune stilles tjenestecykel til rådighed for ansatte, der har behov herfor. Vedligeholdelse påhviler brugeren selv. Cyklen kan ved varigheds-terminens udløb, erhverves for 25,00 kr.

Hvis der benyttes egen cykel, ydes der en godtgørelse på 1.100 kr. årligt [31/3 2000-niveau], som anvises kvartalsvis bagud.

Ved kørsel med tungt værktøj, ydes der en godtgørelse på 1.200 kr. årligt [31/3 2000-niveau], som anvises kvartalsvis bagud.

For så vidt angår vurderingen af ovennævnte forhold, sker det efter en drøftelse mellem afdelingsledelsen og den stedlige tillidsrepræsentant.

§ 21. Opsigelse

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

Stk. 2 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 - Fag og Arbejde, CVR-nummer 46024516.

Eller

Fagligt Fælles Forbund - 3F, CVR-nummer 31378028

I Frederiksberg Kommune udelukkende til 3F.

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

Fagligt Fælles Forbund - 3F: den.offentlige.gruppe@3f.dk

Eller

FOA – Fag og Arbejde: foa@foa.dk

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

Stk. 4 Som afbrydelse regnes ikke: Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialeangel, arbejdsangel eller lignende, såfremt den ansatte genoptager arbejdet, når dette tilbydes. Ved en ledighedsperiode på over 14 dage grundet arbejdsangel tæller kun de første 14 dage med i opsigelsesancienniteten.

Stk. 5 Ansatte, som opsiges efter funktionærlovens § 2 eller som afbrydes i arbejdet, jf. stk. 4, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i den i driftsområdet opnåede anciennitet. Såfremt den ansatte dokumenterer i fraværelsestiden ikke at have haft arbejde inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres "1 år" til "2 år".

Stk. 6 Organisationen kan kræve sagen forhandlet med ansættelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 7 Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 6. Et sådant krav skal fremsættes over for ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 8 Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af 3F, 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 sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 9 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 ansættelsesmyndigheden forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af 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. 10 Bestemmelserne i stk. 1 gælder ikke

1. ved arbejdsledighed som følge af andre ansattes arbejdsstandsning, eller
2. ved indtræden af en ansættelsesmyndigheds utilregnelige maskinstandsning, materiale-mangel eller force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Stk. 11 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.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår [04.00] gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.):

1. Ansættelsesbreve [04.11]
2. Lønninger [04.30]
3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturen reformen [04.32] og Løngaranti for ansatte i jobcentre [04.33]
4. Beskæftigelsesanciennitet [04.40]

- 5. Midlertidig tjeneste i højere stilling [funktion] [04.51]
- 6. Lønberegning/lønfradrag [04.38]
- 8. Supplerende pension [23.10]
- 9. Opsamlingsordningen [26.01]
- 10. Gruppeliv [23.11]
- 11. Tilrettelæggelse af arbejdstid [04.81]
- 12. Decentrale arbejdstidsaftaler [04.82]
- 13. Deltidsarbejde [04.83]
- 14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid [04.85]
- 15. Tidsbegrænset ansættelse [04.84]
- 17. Konvertering af ulempetillæg [04.86]
- 18. Tele- og hjemmearbejde [04.87]
- 19. Ferie [05.12]

Bemærkning:

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,45%. 1 procentpoint af den særlige feriegodtgørelse [ferietillæg] optjentes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse [forhøjet ferietillæg] optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse [forhøjet ferietillæg] og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner.

- 20. Barsel mv. [05.13] og barselsudligning [05.14]
- 21. Tjenestefrihed uden løn [05.15]
- 22. Seniorpolitik [05.21]
- 23. Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]
- 24. Befordringsgodtgørelse [05.71]
- 25. Kompetenceudvikling [05.31]

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

- 26. Socialt kapitel [05.41]

Bemærkning:

Parterne henleder opmærksomheden på henholdsvis rammeaftalen om socialt kapitel og på muligheder for kompetenceudvikling og rotationsordninger for ansatte omfattet af denne overenskomst.

- 27. Virksomhedsoverenskomster [05.51]
- 28. Retstvistaftalen [05.61]
- 29. Aftale om kontrolforanstaltninger [05.65]
- 30. SU og tillidsrepræsentanter [05.80]
- 31. MED og tillidsrepræsentanter [05.86]
- 32. Aftale om trivsel og sundhed [05.35]
- 33. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger [04.39]

Stk. 2. Udviklingsplan

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/ udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

Stk. 3. Kompetencefond

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

Bemærkning:

0.21 Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Fra den 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelsen. **0.21** Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes ledere samt den [lokale] repræsentant for Fagligt Fælles Forbund - 3F eller for FOA - Fag og arbejde.

Stk. 4. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen [05.33].

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. kompetenceudvikling og efteruddannelse. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes ledere samt den [lokale] repræsentant for Fagligt Fælles Forbund - 3F eller FOA - Fag og arbejde.

Stk. 5. Fleksjob

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 3.

Stk. 6. Personalegoder

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 4.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1 Timelønnen er $\frac{1}{1924}$ af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2 Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed den sidste bankdag i måneden.

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

Stk. 4 Ansatte, er efter 1 uges beskæftigelse berettiget til et forskud svarende til lønnen for 37 normaltimer, hvis der hengår mere end 5 dage fra lønperiodens afslutning til lønudbetalingsdagen. Der træffes lokal aftale om forskuddets afvikling.

§ 24. Pension

Stk. 1 Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark eller PenSam Gruppen [i Frederiksberg Kommune udelukkende i PensionDanmark] for:

1. Ansatte som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år. Det samlede pensionsbidrag udgør: 15,86% **0.21** [pr. 1. april 2022: 15,96%] **0.21** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.
Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.
2. Ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1 litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner [Opsamlingsordningen] [26.01] med tilhørende administrationsgrundlag [26.02].

Dokumentation for karenkravet i punkt 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

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

3. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 2 Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark eller PenSam Gruppen samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 3 I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2 – 3, 5 – 8.

§ 25. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1 Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

- | | |
|--------------|--|
| § 1 | Hvem er omfattet |
| §§ 4-7 | Løn |
| § 11 | ATP |
| § 13 | Arbejdstid mv. |
| § 14 | Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde |
| § 15 | Akkordarbejde |
| § 16 | Arbejde i forskudt tid mv. |
| § 18 | Barns 1. og 2. sygedag |
| § 20 | Cykel og knallertgodtgørelse |
| § 22, stk. 1 | Øvrige ansættelsesvilkår [månedslønnede] nr. 1-3, 9-15, 17-19, 22 [ikke ret til seniordage], 24-33 |
| § 22, stk. 3 | Kompetencefond |

Stk. 2 Timelønnede har ikke krav på løn under fravær på grund af sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved barsel og sygedagpenge.

Bemærkning:

Ved tilskadekomst i tjenesten ydes dog et beløb, der andrager forskellen mellem den til enhver tid gældende timeløn og den dagpengeydelse, som den pågældende er berettiget til. Beløbet kan højst ydes i 26 uger for 12 på hinanden følgende måneder og kan for samme tilskadekomsttilfælde ikke ydes i mere end 26 uger regnet fra tilskadekomsttidspunktet.

Kapitel 4. Elever

§ 27. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 28. Løn og lønberegning

Stk. 1 Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 5.

Stk. 2 Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4

Sidste uddannelsesår	86%
Andet sidste uddannelsesår	75%
Øvrig uddannelsestid	64%

Bemærkning:

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

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte [04.30] finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 3 Ansættelsesmyndigheden kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

Stk. 4 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5 De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 29. Løn til voksnelever

Stk. 1 Elever aflønnes i hele uddannelsesforløbet som voksnelever, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år.

Stk. 2 Månedslønnen for voksnelever er på løntrin 13 + et pensionsgivende tillæg på 3.160,00 kr. [31/3 2000 niveau]. 0.21 [pr. 1. april 2022: løntrin 14 + et pensionsgivende tillæg på 825,00 kr. [31/3 2000 niveau]. 0.21

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte [04.30] finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 3 Lønnen udbetales månedsvis bagud.

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

§ 30. Pension

Stk. 1 Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og elevtiden medregnes ikke i karenperioden i relation hertil. Med virkning fra 1. april 2008 regnes elevtiden med i karenstiden ved fortsat ansættelse hos ansættelsesmyndigheden, jf. § 10, stk. 1, nr. 1.

Stk. 2 Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PensionDanmark for:

1. elever som:

- a) på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, og
- b) har mindst 7 0.21 [Pr. 1. april 2022: 5] 0.21 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, regioner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode.

1. elever som:

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 7 0.21 [Pr. 1. april 2022: 5] 0.21 måneders sammenlagt forudgående elevtid hos ansættelsesmyndigheden.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,76 % af de pensionsgivende løndele, hvoraf $\frac{1}{3}$ anses for den ansattes egetbidrag.

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

1. Elever, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 2 i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) [26.01] med tilhørende administrationsgrundlag [26.02].

Dokumentationen for karenkravet i punkt 2 og 3 er opfyldt kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/ regioner.

Stk. 3 Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 31. Overarbejde

Stk. 1 Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2 Elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, ydes overarbejdstidsbetaling efter løntrin 17 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 32. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 33. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1 Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2 Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden varsel i perioden, jf. erhvervsuddannelsesloven § 60.

Bemærkning:

Ved opsigelse fra arbejdsgivers side i prøveperioden skal der foretages forudgående høring i henhold til forvaltningsloven.

Stk. 3 Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom.

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes digitalt til:

Fagligt Fælles Forbund – 3F,

CVR-nummer: 31378028

FOA – Fag og Arbejde,

CVR-nummer: 46024516

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

Fagligt Fælles Forbund – 3F:

den.offentlige.gruppe@3f.dk

FOA – Fag og Arbejde:

foa@foa.dk

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

§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 [månedslønnede]:

§ 11

ATP

§ 13

Arbejdstid

§ 16

Arbejde i forskudt tid m.v.

§ 17

Arbejdstøj

§ 18

Barns 1. og 2. sygedag

§ 22, stk. 1

Øvrige ansættelsesvilkår [månedslønnede],
nr. 1, 2, 4, 6, 11, 19, 20, 24

§ 22, stk. 6

Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse
af lokale aftaler om personalegoder

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lokal løndannelse [09.01]

2. Aftale om befordringsgodtgørelse for elever [28.01]

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitsløn-
garanti i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 3 Kombinationsbeskæftigelse

I de situationer hvor et uddannelsesforløb deles mellem en kommunal arbejdsgiver og en privat arbejdsgiver, aflønnes eleven under ansættelsen hos ansættelsesmyndigheden efter nærværende aftale, mens den pågældende under den private ansættelse omfattes af den på den arbejdsplads gældende aflønning for elever.

Stk. 4 Aflønning i skoleperioder

1. De offentlige arbejdsgivere er omfattet af Lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, jf. Lov om AUB § 2. I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.
2. For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009 om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi, refunderer ansættelsesmyndigheden elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet [kost og logi].

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Overenskomsten gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2 Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3 Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter de Aftaler om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder på den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 8. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

Henrik Gadegaard

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Protokollat 1

- Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti

§ 1.

Stk. 1 Ansatte, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn.[personlig løngaranti]. Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende. Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

Ved overgang til nye lønformer ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der indgås snarest muligt lokale aftaler, der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. 1. april 2000.

Såfremt der ikke ved overgangen til nye lønformer pr. 1. april 2000 er indgået lokal[e] aftale[r] til erstatning for de nævnte aftaler, videreføres disse hidtidige lokale aftaler med de fornødne tilpasninger, indtil en ny aftale indgås.

Stk. 2 I forbindelse med overgang til nye lønformer foretages en vurdering af den enkelte pr. 31. marts 2000 ansattes funktioner og kvalifikationer med henblik på fastsættelse af vedkommende eventuelle funktionsløn og kvalifikationsløn.

Hvis lønfastsættelsen samlet medfører en højere aflønning end hidtil, jf. stk. 1 og stk. 4, sker aflønningen efter den højre aflønning. Hvis lønfastsættelsen samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

Parterne forudsætter, at der finder en drøftelse sted med de ansatte, således at sammenhængen mellem de funktioner, der hører til jobbet, og de ansattes kvalifikationer på den ene side og de ansattes løn på den anden side bliver synlige.

Stk. 3 Uanset lønindplaceringen efter stk. 1, gives der i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000 de pr. 31. marts ansatte et årligt, personligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 3.950 kr. Ved deltidsansættelse udbetales tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 4 Til ansatte, som pr. 31. marts 2000 oppebærer månedstillæg på under 250 kr. pr. måned, ydes fra 1. april 2000 et supplerende personligt tillæg svarende til forskellen mellem det tidligere månedstillæg på 250 kr.

København, den 8. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

Henrik Gadegaard

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Protokollat 2

- Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL gælder for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

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

Endvidere henvises til 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 i den enkelte kommunes personalepolitik.

Bemærkning:

Den af 3F udarbejdede model for individuel kompetenceafklaring og uddannelse [uddannelsesmetroen] kan efter lokal aftale indgå i drøftelserne om kompetenceudvikling for specialarbejdere. Uddannelsesmetroen kan fås ved henvendelse til den lokale afdeling af 3F.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1 Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte.

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 udarbejdelse 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 Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. §4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2 Ansættelsesmyndigheden og organisationens [lokale] repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

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 8. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

Henrik Gadegaard

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Protokollat 3

- Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1 For 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 8. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

Henrik Gadegaard

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Protokollat 4

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

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og [lokale] repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen 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 kommunen 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 kommune 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. Kommunen 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 medarbejdernes 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, helbredsvurdering, 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/færge-abonnement].

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 8. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

Henrik Gadegaard

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Protokollat 5

- Frit valg for ansatte med tjenestemandspension

§ 1.

Med virkning fra den 1. april 2016 ydes et tillæg til den enkelte tjenestemand svarende til 0,21% af følgende løndelev:

Den pensionsgivende løn på løntrin samt alle pensionsgivende tillæg.

Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Tillægget indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Tillægget kan ikke konverteres til løntrin.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg.

§ 2.

Tjenestemanden kan vælge at indbetale tillægget til en supplerende pensionsordning.

§ 3.

Foretages intet aktivt tilvalg ydes kontant udbetaling.

§ 4.

Allerede ansatte giver besked senest den 1. oktober 2015 om valg mellem pension og løn.

Nyansatte giver skriftlig besked 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.

København, den 8. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lydia Callesen

Henrik Gadegaard

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

Bilag A

- Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter specialarbejdere, der hovedsagelig beskæftiges med en eller flere af nedennævnte opgaver:

1. arbejde med vand, gas, el og fjernvarme
2. jord- og betonarbejde
3. værksteds- og pladsarbejde
4. kloakarbejde
5. vejarbejde
6. gartneriarbejde
7. struktørarbejde
8. vaskeriarbejde
9. chauffør

Bemærkning:

Afgrænsningen er ikke udtømmende, hvorfor hidtidig praksis må tages i betragtning.

Endvidere omfatter overenskomsten specialarbejdere med en af følgende arbejdsmarkedsuddannelser [AMU]:

1. autoriseret kloakmester
 2. asfaltør
 3. spildevandsoperatør
 4. gas-, vand- og varmeoperatør
- og som den pågældende udnytter i det daglige arbejde.

Herudover omfatter overenskomsten medarbejdere med en af følgende erhvervsfaglige grunduddannelser:

1. brolægger
2. struktør
3. kranfører
4. ejendomsservice tekniker (ved kommunale udlejningsejendomme)
5. chauffør
6. lager- og transportarbejder
7. industrioperatør
8. forsyningsoperatør
9. eller medarbejder, som er anerkendt svarende hertil ved det relevante faglige udvalg.

Bilag B

- Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn

Punkt 1

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn i øvrigt, peger overenskomstens parter på:

- særlig gene fyldt arbejde, fx nødvendig brug af maske,
- arbejde med afløbsinstallationer, kloak og slamsuger
- opgravning af ikke formuldede lig
- arbejde ved kraft/varmeverker og elforsyninger
- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- fleksibilitet i opgavevaretagelsen
- bredde i opgavevaretagelsen
- forskellige arbejdssteder
- føring af særlige køretøjer

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

Punkt 2

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

- certifikat for betjening af kran og maskiner
- lokalkendskab
- samarbejdsevne og -vilje
- kreativitet
- fleksibilitet

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

Punkt 3

Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn:

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

Det forudsættes, at der ved ansættelsesmyndigheden arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn samt udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

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

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i. Parterne peger på, at der med fordel kan iværksættes jobrotation/uddannelser som led i udviklingen af kvalifikation og fleksibilitet, således at medarbejderne selvstændigt vil kunne varetage opgaver inden for virksomhedsområderne fx mellem områder med vedligeholdelses- eller anlægsopgaver eller områder med produktion eller servicefunktioner.

Opmærksomheden henledes på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Bilag C

- Særlige aftaler for specialarbejdere i Frederiksberg Kommune

1. Tillæg for arbejde med asbest

- a) Parterne er enige om, at der til specialarbejdere ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 10,14 kr. pr. time i 1/4 2002-niveau for tidslønarbejde i asbestområder, hvor der skal anvendes særligt tætsluttende og støvafvisende arbejdstøj og hovedbeklædning tillige med luftforsynet åndedrætsværn eller filtrerende åndedrætsværn [6572].
- b) Tillægget ydes også til den tid, der medgår til at iføre sig og aftage det særlige arbejdstøj samt for de pauser, der i henhold til Bekendtgørelse om asbest nr. 1502 af 21. december 2004, jf. 20, stk. 3, skal holdes i forbindelse med asbestarbejde.
- c) I tilfælde, hvor der anvendes filtrerende åndedrætsværn, kan tillægget højst ydes for 3 timer pr. dag.
- d) Protokollatet omfatter kommunale institutioner samt institutioner, hvormed kommunen har indgået driftsoverenskomst.

2. Afspadsering af overarbejde

- a) Overarbejde skal principielt afspadseres.
- b) Overarbejdstimer afregnes fuldt ud i den lønperiode, hvori de er præsteret, men i samme lønperiode tilbageholdes et beløb pr. time, der hensættes til betaling, når afspadsering finder sted. Størrelsen af det timebeløb, der tilbageholdes, kan eksempelvis udgøre den til enhver tid gældende normaltime-løn [tidløn] for faggruppen. I forbindelse med hver lønudbetaling opgives de tilgodehavende afspadseringstimer.
- c) I lønperioder, i hvilke der er afviklet afspadseringstimer, udbetales som supplement til den indtjente løn et beløb svarende til antallet af manglende timer multipliceret med den aktuelle sats, jf. pkt. b.
- d) Afspadsering skal normalt finde sted snarest muligt og inden 4 uger, og det må tilstræbes, at den enkeltes tilgodehavende normalt ikke overstiger 40 timer. En fravigelse herfra kan dog være nødvendig af driftsmæssige årsager, eventuelt sæsonbetingede. Der kan træffes lokal aftale – og dennes tilrettelæggelse, herunder om afspadsering kan finde sted i hele dage og/eller enkelte timer samt om muligheden for afspadsering i ferieperioden.

- e) Afspadsring sker efter vedkommende direktorats tilrettelæggelse og i øvrigt efter foranstående pkt. d. I tilfælde af uoverensstemmelse skal afgørelsen drøftes mellem arbejdslederen og tillidsmanden.
- f) Arbejdstimer på søgnehelligdage og weekendtimer (overskydende normaltimer, der senere afvikles med frihed) kan behandles tilsvarende.
- g) Der er mulighed for at afspadsere såvel overarbejdstimer som overarbejdstillæg.

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

KL

Blik- og Rørarbejderforbundet Dansk El- 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 søgnehelligdage og overenskomstmæssige fri- dage, 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 $\frac{3}{37}$ 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 ferieafholdelsesperioden.

Bemærkning:

Beregning af fridage og fridagsgodtgørelse fremgår af Bilag A.

Stk. 3 Ved deltidsbeskæftigelse eller holddriftsarbejde i mindre end 37 timer pr. uge opnås for- holdsmæssig 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 døgn's 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 ud kald 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 pr. 1. april 2021	0,21 Tillæg pr. 1. april 2022: 0,21
Forskudttidstillæg: Mandag – Fredag fra kl. 17.00 til kl. 06.00: Mandag fra kl. 04.00 til kl. 06.00, hvis arbejde påbegyndt efter kl. 00.00:	20,23 kr. pr. time.	20,33 kr.pr. time.
Lørdagstillæg: Lørdag fra kl. 11.00 til kl. 17.00:	24,02 kr. pr. time.	24,14 kr.pr. time.
Weekentillæg: 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 weekendtillæg i tidsrummet: 04.00 – 06.00.	44,25 kr. pr. time.	44,47 kr 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 søgnehelligdag ydes én erstatningsfriday.

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 For rådighedsvagt uden for normal arbejdstid ydes følgende tillæg pr. vagttime:

Tidspunkt:	Tillæg pr. 1. april 2021	0,21 Tillæg pr. 1. april 2022: 0,21
Fra normal arbejdstids ophør mandag til normal arbejdstids begyndelse lørdag (fredag, hvis frilørdagsordning er indført):	24,33 kr.	24,45 kr.
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:	29,09 kr.	29,24 kr.

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

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 kalenderåret udbetalte tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, beregnes 12½% feriegodtgørelse.

Bemærkning:

Feriegodtgørelsen på 12½% udbetales med april-lønnen for bagudlønnede og med majlønnen for forudlønnede.

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 og forhøjet 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 overtidsbetaling med 100% overtidstillæg for den effektive arbejdstid. Dog kan der højst betales overtidsbetaling 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 overtidsbetaling 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 2021.

Stk. 2 Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelse skal ske skriftligt.

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

København, den 18. november 2021

For

KL

Michael Ziegler Jakob Reinholt

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Martin Frank Frederichsen

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Knud Jensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Tony Selvig

For

Forhandlingskartellet

Vibeke Bredsdorff Sørensen

Lars Kehlet Nørskov

For

HK/KOMMUNAL

Susanne Fagerlund

For

Lederne

Jørgen Byrdal Kloch Larsen

For

Maskinmestrenes Forening

Kaare Lund Nielsen

For

Teknisk Landsforbund

Jannik Frank Petersen

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, placeres enkeltvis eller samlet samtidig med aftale/varsling om ferieplanlægning.

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 [kalenderåret] + 12 ½ % = 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:

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

Beregningen af fridagsgodtgørelsen pr. fridag sker på følgende måde:

$$\frac{\text{Antal fritimer [A]} \times \text{Godtgørelsen pr. fritime [B]}}{\text{Opsparede hele fridage}}$$

Eksempel 3:

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

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

Opsparede 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 opsparede 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.

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 kalenderårets 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. Der kan gives et antal dagfradrag svarende til antal hele fridage.

AUGUST 2022

Dine løn- og ansættelsesforhold

I overenskomstperioden 2021-2024

Overenskomsten med tilhørende aftaler beskriver dine løn og ansættelsesforhold.

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.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
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.