

Overenskomst

tjenestemandsaftale
og arbejdstidsaftale

- Tekniske servicemedarbejdere
- Tekniske serviceledere
- Tekniske servicechefer
- Uddannede ejendomsserviceteknikere
- Miljøkontrollører

KL

Arbejdsgivernummer: 41.01, 41.02 og 04.89

Tryknummer: 518

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. 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 – eller ved at kontakte din lokale afdeling.

Venlig hilsen

FOA, FOA Overenskomst
forha001@foa.dk

Indhold

Kære medlem af FOA	3
Kapitel 1. Personafgrænsning	10
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten	10
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	12
Kapitel 2. Månedslønnede	13
§ 3. Løn	13
§ 4. Grundløn	14
§ 5. Funktionsløn	15
§ 6. Kvalifikationsløn	16
§ 7. Resultatløn	17
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg	18
§ 9. Funktionærlov	18
§ 10. Pension	19
§ 11. ATP	22
§ 12. Frit valg (tilbagefald løn)	22
§ 13. Arbejdstid	23
§ 14. Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde	25
§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	26
§ 16. Dispositionstillæg	27
§ 17. Vinterordning	27
§ 18. Beklædning	28
§ 19. Barns 1. og 2. sygedag	29
§ 20. Tjenestefrihed	29

Overenskomst mellem FOA, KL og 3F

Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og

FOAs trykkeri

Arbejdsgivernummer: 41.01, 41.02 og 04.89

Tryknummer: 518

§ 21. Opsigelse	30
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	33
Kapitel 3. Timelønnede	45
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	45
§ 24. Pension	45
§ 25. Søgnehelligdagsbetaling	46
§ 26. Opsigelse	46
§ 27. Barns 1. og 2. sygedag	47
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	47
Kapitel 4. Ungarbejdere	48
§ 29. Personafgrænsning	48
§ 30. Løn, lønberegning	48
§ 31. Opsigelse	48
§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår (ungarbejdere)	48
Kapitel 5. Elever	49
§ 33. Praktikgrundlaget	49
§ 34. Løn	49
§ 35. Aflønning i skoleperioder	50
§ 36. Prøvetid	50
§ 37. Overarbejde	50
§ 38. Kombinationsbeskæftigelse	50
§ 39. Pension	50
§ 40. Sygdom, barsel og adoption	50
§ 41. Ophør af uddannelsesaftale	50
§ 42. ATP	51
§ 43. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	51

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse	52
§ 44. Ikrafttræden og opsigelse	52
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	53
§ 1. Formål	53
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	53
§ 3. Drøftelse	54
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	56
§ 1 Ansat før 1. januar 2013	56
§ 2 Ansat 1. januar 2013 og senere	56
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	58
Protokollat 4 - Personlig løngaranti og overgangstrin	61
§ 1	61
Protokollat 5 - Miljøkontrollører ansat i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune	63
§ 1. Hvem er omfattet	63
§ 2. Grundløn	63
§ 3. Arbejdstid	63
§ 4. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde mv.	64
§ 6. Ikrafttræden og opsigelse	66

Bilag A - Pensionsforhold	67
§ 1. Kommunefordeling	67
§ 2. Pension – Københavns Kommune	68
§ 3. Pension – Frederiksberg Kommune	69
Bilag B - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn	70
A. Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn	70
B. Vejledende kriterier for funktionsløn:	70
C. Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:	71
Specielt for teknisk servicemedarbejdere på parkeringsområdet:	71
Bilag C - Særlige vilkår – København og Frederiksberg kommuner	72
§ 1. Arbejdstid – Københavns Kommune	73
§ 2. Overarbejde – Københavns Kommune	73
§ 3. Arbejdstid – Frederiksberg Kommune	73
§ 4. Overarbejde – Frederiksberg Kommune	74
Aftale for tjenestemandsansat personale indenfor teknisk service	77
§ 1. Aftalens område.	77
§ 2. Generelle bestemmelser.	77
§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn.	77
§ 4. Supplerende pension	78
§ 5. Frit valg	78
§ 6. Opsigelse	79
§ 7. Øvrige bestemmelser	79
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	80

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	81
Kapitel 1. Forskudt tid	81
§ 1. Definition	81
§ 2. Tilfældig forskydning af arbejdstid	81
Kapitel 2. Holddrift	82
§ 3. Definition	82
§ 4. Arbejdstid	82
§ 5. Opsparing af frihed/honorering af opsparede timer	82
§ 6. Turnusperiode mv.	83
§ 7. Frihed	83
§ 8. Varsling mv.	84
§ 9. Inddraget vagtlistefridag	84
Kapitel 3. Rådighedsvagt	84
§ 10. Definition	84
§ 11. Overarbejde	85
§ 12. Hviletid mv.	85
§ 13. Kørsel i egen bil	86
Kapitel 4. Tillægsbetaling mv.	86
§ 14. Tillæg for arbejde i forskudt tid	86
§ 15. Erstatningsfrihed ved holddrift	87
§ 16. Tillæg for rådighedsvagt	87
§ 17. Betaling for udkald mv.	88
§ 18. Telefonopkald	89
Kapitel 5. Ikrafttræden mv.	89
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	89
Bilag A - Beregning af fridage mv. ved 2. og 3. skift	91

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten

Stk. 1 Overenskomsten omfatter:

- a) Tekniske servicemedarbejdere, herunder parkeringsvagter og – kontrollører,
- b) Tekniske serviceledere,
- c) Tekniske servicechefer,
- d) Uddannede ejendomsserviceteknikere,
- e) Miljøkontrollører ansat i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune, der er ansat i
 1. KL's forhandlingsområde.
 2. Virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. eller
 3. på selvejende institutioner, hvor Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, hvorefter ansættelsesmyndigheden kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Tekniske servicemedarbejdere omfatter en række stillingsbetegnelser indenfor parkering, skoler og institutioner.

Særvilkår for miljøkontrollører ansat i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune er i Protokollat 5.

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. KL meddeler FOA og 3F, når der er indgået en serviceaftale med en virksomhed. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, er i KL's overenskomst nr. [01.30].

0.18 Det kan lokalt besluttes at give ansatte på teknisk service overenskomsten andre stillingsbetegnelser. Der er hermed ikke tiltænkt nogen ændring i overenskomstens dækningsområde. **0.18**

FOA-bemærkning:

Overenskomsten gælder også for en række selvejende institutioner mv. som følge af særlige tiltrædelsesaftaler. Ved en tiltrædelsesaftale forstås en skriftlig aftale mellem den selvejende institution og FOA om, at institutionen omfattes af den til enhver tid gældende kommunale overenskomst på området.

Stk. 2 Tekniske servicemedarbejdere, serviceledere og servicechefer udfører tekniske serviceopgaver ved ansættelsesmyndighedens administrationsbygninger og institutioner mv.

Bemærkning:

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

Overenskomsten giver mulighed for en fleksibel arbejdstilrettelæggelse samt en bedre udnyttelse af personaleressourcerne. Tekniske serviceledere kan øge mulighederne for en fleksibel arbejdstilrettelæggelse, og de kan udføre personaleledelse og andre ledelsesopgaver efter konkret delegeret kompetencer. Tekniske servicechefer varetager overordnede, ledelsesmæssige opgaver i forhold til tekniske servicemedarbejdere og – ledere.

Stk. 3 Overenskomsten omfatter ikke:

1. Personale, der udelukkende udfører rengøringsarbejde.
2. Tjenestemænd og tjenestemænd på rådighedsløn.

Stk. 4 FOA har forhandlings- og aftaleretten i alle kommuner, der ikke konkret er undtaget i overenskomstens Bilag A og miljøkontrollører ansat ved Miljøkontrollen i Københavns Kommune. I de konkrete kommuner, der er anført i Bilag A, har 3F forhandlings- og aftaleretten, jf. dog stk. 5 og 6.

Stk. 5 Ansatte i kommuner, hvor FOA eller 3F før henholdsvis den 1. januar 1995 og den 1. januar 2007 har haft forhandlings- og aftaleretten, har mulighed for at opretholde henholdsvis FOA eller 3F som forhandlings- og aftaleberettiget organisation.

Stk. 6 Forhandlings- og aftaleretten for parkeringsvagter/kontrollører varetages efter den ansattes eget valg af enten FOA med pensionsindbetaling til PenSam Gruppen eller 3F med pensionsindbetaling til PensionDanmark i alle kommuner undtagen Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, hvor FOA har forhandlings- og aftaleretten.

§ 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 funktionærlovens opsigelsesvarsler ikke gælder for timelønnede.

Stk. 3 Ungarbejdere er omfattet af Kapitel 4.

Stk. 4 Elever aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 5.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1 Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6,
4. Resultatløn, jf. § 7.

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

1. Fællesaftale om lokal løndannelse på 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.

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.

Stk. 4 Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5 Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed senest den sidste bankdag i måneden.

Bemærkning:

Ansatte, der hidtil i ansættelsen har været forudlønnet, bevarer retten til aflønning forud.

Stk. 6 De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specificationen: "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.

0.18 Grundlønnen for ledere/chefer dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder/chef. **0.18**

FOA-bemærkning:

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

Stk. 2 Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin
Teknisk servicechef	27, 32
Teknisk serviceleder	17, 22, 27
Teknisk servicemedarbejder	14, 17
Uddannede ejendomsservicetekniker	22, 24

Lønseddelttekst: Grundløn

Lokal uenighed om valg af grundlønsindplacering kan ikke indbringes i tvisteløsningssystemet.

Bemærkning:

For København og Frederiksberg kommuner: Ved lokal uenighed om grundlønsindplacering ved nyansættelser vil der ved uændret stillingsindhold skulle tages udgangspunkt i stillingens hidtidige grundlønsindplacering efter § 4, stk. 2.

FOA-bemærkning:

Løntrin og de aktuelle tillæg findes i lønmagasinet på www.foa.dk.

Stk. 3 Ud over grundlønnen i stk. 2, ydes teknisk servicemedarbejdere et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 1.800 kr. [31/3 2000-niveau].

Lønseddelttekst: Grundlønstillæg.

Stk. 4 Udover grundlønnen i stk. 2, ydes teknisk serviceledere/-chefer og ejendomsserviceteknikere et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 500 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

§ 5. Funktionsløn

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

Stk. 2 For tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn for:

Funktion	Lønseddeltekst:
Konsulentfunktioner, herunder superbrugerfunktion, faglig formidling og oplæring af fx elever, jobtræningspersoner mv.	Konsulentfunktion
Ejendomsinspektørfunktioner	Ejendomsinspektørfunktioner
Tilsyn med eksterne håndværkere	Håndværkertilsyn
Ansvar i forhold til størrelsen, antal enheder og kompleksiteten af den samlede bygningsmasse	Omfangstillæg

For tekniske serviceledere, skal der lokalt endvidere indgås aftale om funktionsløn for:

Funktion	Lønseddeltekst:
Ledelseskompetence, organisatorisk placering herunder ansvar for rengøring	Ledelsesansvar
Budgetansvar	Budgetansvar
Personaleansvar, herunder ansvar for sikkerhed og uddannelse	Personaleansvar

FOA-bemærkning:

Formuleringen i stk. 2 ovenfor indebærer, at afvisning fra arbejdsgiverside af at forhandle vil være brud på overenskomsten. Det er også tilfældet, såfremt arbejdsgiveren under en forhandling fastholder, at der ikke kan ydes noget tillæg for funktionen.

Stk. 3 Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller 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 midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler.
- b) aftaler hvor lønforbedringer 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 medmindre andet aftales.

Opmærksomheden henledes på Bilag B, som indeholder vejledende kriterier for funktionsløn.

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 eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2 Tekniske servicemedarbejdere, herunder parkeringsvagter og kontrollører, som har 6 års sammenlagt beskæftigelse inden for faget ydes 2 kvalifikationsløntrin. For Frederiksberg Kommune ydes de 2 løntrin som garantiløn.

Lønseddeltækst: Anciennitetstillæg

Stk. 3 For tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere, skal der lokalt indgås aftale om, hvor meget hvert enkelt af følgende funktioner udløser i kvalifikationsløn:

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

Bemærkning:

Et eksempel på kompetencegivende uddannelse er som svømmebadsassistent.
Lønseddeltekst: Kompetencetillæg.

Stk. 4 Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller 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 som ikke-pensionsgivende medmindre andet aftales. Opmærksomheden henledes på Bilag B, som indeholder vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

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 resultatløøn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløøn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonusordning.

FOA-bemærkning:

Resultatløøn 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 resultatløøn skal ses som et supplement til medarbejderens løn og anvendes til at opnå nogle præcist afgrænsede mål.

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin-/tillæg er i Protokollat 4.

FOA-bemærkning:

Læg mærke til, at den personlige løngaranti kun gælder ved fortsat ansættelse i samme stilling. Ved ansættelse i nyt job [i samme stillingskategori] bør det aftales, at medlemmet sikres mindst samme løn som hidtil. Kontakt tillidsrepræsentanten eller lokalafdelingen for hjælp til forhandling af aftale.

Overgangstillægget bevares til gengæld så længe man er ansat ved samme ansættelsesmyndighed. Det kan ikke modregnes i funktions- eller kvalifikationsløøn, det indgår ikke i vurderingen af hvilke tillæg, der skal aftales og det modregnes ikke ved forfremmelse fra teknisk servicemedarbejder til teknisk serviceleder. Det bortfalder dog ved ansættelse som ejendomsservicetekniker.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21. Opsigelse og § 22. 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 efterløøn, jf. funktionærlovens § 8.

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

§ 10. Pension

Stk. 1 Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i henhold til overenskomstens Bilag A, hvor det fremgår, hvilke kommuner og enkelte personale grupper, der er omfattet af henholdsvis PensionDanmark og PenSam Gruppen.

Bemærkning:

Særlige pensionsforhold for ansatte i København og Frederiksberg kommuner fremgår af Bilag A, §§ 2 og 3 samt Protokollat 5.

I alle kommuner – undtagen København og Frederiksberg kommuner – oprettes en pensionsordning for:

1. Ansatte, som:

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 10 måneders 0.18 [pr. 1. april 2019: 9 måneders] 0.18 sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 14,03% 0.18 [pr. 1. april 2019: 14,49% 0.18], hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 12.
- b) 13,50%, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12

af de pensionsgivende løndele, hvoraf 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:

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 ved beregning af karensperioden efter nr. 1 b).

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner [Opsamlingsordningen] [26.01] med tilhørende administrationsgrundlag [26.02]. For en nyansat, der umiddelbart forud for ansættelsen har haft en arbejdsgiverbetalt pensionsordning med ret til løbende udbetalinger og med en samlet pensionsindbetaling på mindst 9% omfattes af pensionsordningen fra ansættelsestidspunktet.

Særlige pensionsvilkår, herunder pensionsprocenter mv. for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner, fremgår af Bilag A – Pensionsforhold.

2. 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 omfattes af pensionsordning fra ansættelsen.

Bemærkning:

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

Stk. 2 Bestemmelserne i § 10 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. 3, og § 6, stk. 4, 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.

Stk. 5 Ansættelsesmyndighederne indbetaler pensionsbidraget i henhold til Bilag A til

- PENSAM, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, eller
- PensionDanmark, Langelinie Alle 43, 2100 København Ø eller
- SAMPENSION, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

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 karensbestemmelsen 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 en pensionsordning 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.

Stk. 9 Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningerne skal forudgående godkendes af overenskomstens parter.

FOA-bemærkning:

Det er arbejdsgivers forpligtelse at sørge for korrekt oprettelse af pensionsordning i PenSam. 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 PenSam.

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

§ 11. ATP

For ansatte 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.

§ 12. Frit valg (tilbagefald løn)

Stk. 1 Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,5%.

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

- Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- 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 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

Stk. 1 For fuldtidsbeskæftigede er den årlige arbejdstid 1924 timer eller 1681 timer, hvis arbejdstiden er opgjort som en nettoårsnorm.

Bemærkning:

Ved beregning af de 1681 timer er der taget hensyn til søgnehelligdage, ferie mv. Den årlige nettoarbejdstidsnorm på 1681 timer kan blive forøget med op til 37 timer, hvis den ansatte og ledelsen - iht. ferieaftalen - aftaler overførsel af et antal optjente, ikke afviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år til det efterfølgende ferieår, hvor der sker en tilsvarende reduktion af den årlige nettoarbejdstidsnorm. Ferietimer ud over 5 uger, der afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette, indgår ikke i den årlige nettoarbejdstidsnorm. For hver ferietime ud over 5 uger der afholdes, nedskrives nettoårsnormen med 1 time.

Se i øvrigt stk. 3 om planlægning.

Særligt for København og Frederiksberg

I København og Frederiksberg kommuner aftaler parterne, hvorvidt nettoårsnormen skal benyttes. Særbestemmelser for de to kommuner fremgår i øvrigt af Bilag C.

Stk. 2 Der kan tilbydes deltidsbeskæftigelse efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten, eller såfremt en sådan ikke er valgt, den lokale afdeling af forbundet.

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

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

Bemærkning:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte/nyansatte efter eget ønske kan overgå/ansættes til deltidsbeskæftigelse, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten. Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for at overgå fra en deltidsstilling til en fuldtidsstilling eller få forøget sin arbejdstid, hvis muligheden opstår herfor.

Stk. 3 Normperioden og arbejdstidens placering fastsættes efter drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten - hvis en sådan ikke er valgt den lokale afdeling. Ingen arbejdsdage kan normalt være over 10 timer eller under 4 timer.

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

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

Bemærkning:

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

Opmærksomheden henledes i øvrigt på,

- at alle dage som princip er arbejdsdage i overensstemmelse med arbejdstidsaftalen samt gældende hviletidsbestemmelser,
- at der ikke er en fast ugenorm,
- at der skal placeres en egentlig [arbejdsfri] ferieperiode, samt
- at der kan gives fridage eller frihedsperioder som er forenelige med arbejdsstedets tarv, eksempelvis 1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag samt jule-/nytårsperiode eller skolernes ferier.

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

Stk. 4 Hvis enighed om normperiodens/arbejdstidens tilrettelæggelse ikke kan opnås, kan spørgsmålet optages til drøftelse mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af den faglige organisation.

Bemærkning:

Ansatte i det tidligere FKKA-område har fortsat ret til hel fridag 1. maj, således at nettoårsnormen i § 13, stk. 1, nedsættes med det antal timer, der gives frihed for indtil kl. 12.00.

Medarbejdere ansat før den 1. januar 1995, der i kraft af hidtidige overenskomster, har haft ret til betalt spisepause, bibeholder denne ret som en personlig ordning.

Stk. 5 Delt tjeneste bør undgås. Såfremt tjenstedeling undtagelsesvis er nødvendig forholdes i overensstemmelse med stk. 3.

For delt tjeneste – defineret ved tjeneste adskilt af en pause på 1 time eller mere – ydes en godtgørelse på 32,16 kr. pr. døgn. Tjenesten kan kun deles én gang pr. døgn og højst med 3 timer.

Bemærkning:

Bestemmelsen om adgang til delt tjeneste omfatter ikke Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 6 Ansatte i svømmehaller og friluftsbade skal have mulighed for at træne til livredderprøve eller bassinprøve i arbejdstiden. Ansatte, der udfører tjeneste ved bassinkant, skal have mulighed for at træne til erhvervslivredderprøve. Træningen tilrettelægges i et tidsrum, hvor det er til mindst gene for publikum. Kommunalbestyrelsen kan til enhver tid kræve dokumentation (eventuelt livredderprøve eller Dansk Livredningsselskabs bassinprøve) for, at ansatte fortsat er i stand til at udføre arbejdet ved bassinkanten på tilfredsstillende vis.

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/>

§ 14. Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1 Ved overarbejde forstås arbejde udover det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende, jf. den gældende vagtplan.

Stk. 2 Deltidsbeskæftigede, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn. Der foretages ændring af den aftalte løn, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 3 Præsteret overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time. Overarbejde vederlægges med timeløn, beregnet som 1/1924 af de i §§ 4, 5 og 6 nævnte løndele, samt med overarbejdstillæg efter følgende regler:

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

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

Stk. 5 For timer, for hvilke der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg efter Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet.

Stk. 6 Tilsigelse til arbejde ud over den i normperioden fastsatte daglige arbejdstid skal meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til arbejde udover 1 time ydes en godtgørelse på 26,56 kr. pr. gang.

Bemærkning:

Supplerende vilkår for ansatte i København og Frederiksberg kommuner fremgår af Bilag C.

0.18 Stk. 7 Pr. 1. april 2019: Teknisk servicechefer på løntrin 39 og højere er ikke omfattet af stk. 3-6, men af aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid [21.52] **0.18** .

§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet [04.89] med tilhørende aftale om hviletid og fridøgn [04.90] gælder.

FOA-bemærkning:

Aftalen kan ses bagest i dette hæfte.

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

§ 16. Dispositionstillæg

Ansættelsesmyndigheden kan yde ansatte et dispositionstillæg på 9.100 kr.

Tillægget ydes som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden ved de(t) arbejdssted(er), hvor den pågældende udfører normal tjeneste. Ved udkald og længerevarende forøgelse af den daglige arbejdstid ydes overtidsbetaling.

Lønseddeltæksel: Dispositionstillæg

0.18 Bemærkning:

Hvis der ydes dispositionstillæg, kan der ikke ved tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden ydes overarbejdsbetaling.

Det er ikke hensigten, at dispositionstillæg og udkaldsbetaling kan erstatte eller træde i stedet for en rådighedsvagt eller en vintervagtordning. **0.18**

§ 17. Vinterordning

Stk. 1 Ved udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse betales arbejdet efter følgende regler, medmindre der i det enkelte tilfælde måtte være etableret rådighedsvagt jf. § 15, eller truffet bestemmelse om anvendelse af stk. 2:

1. Der betales for de præsterede arbejdstimer.
2. Ved arbejde i forbindelse med den første udkaldelse inden for en periode på 24 timer, regnet fra normal arbejdstids ophør, betales uanset arbejdets omfang for mindst 4 timers arbejde. Ved efterfølgende udkaldelser inden for samme døgn (24 timer regnet fra normal arbejdstids ophør) betales kun for de præsterede arbejdstimer. Hvis snerydnings- eller glatførebekæmpesarbejdet påbegyndes mindre end 4 timer før normal arbejdstids begyndelse, og hvis den pågældende tekniske servicemedarbejder/tekniske serviceleder fortsætter med at arbejde i den normale arbejdstid, betales ligeledes kun for de præsterede arbejdstimer før normal arbejdstids begyndelse.
3. Der gives overarbejdstillæg for de timer, for hvilke der betales løn efter nr. 1 eller 2. Overarbejdstillæg gives med de satser, der er nævnt i § 14, stk. 3. I de tilfælde, hvor der efter nr. 2, 1. pkt., betales for ikke-præsterede arbejdstimer, gives overarbejdstillæg for de ikke-præsterede arbejdstimer med samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de præsterede arbejdstimer.

4. For beordret syn af føret, som påbegyndes mere end én time før normal arbejdstids begyndelse, og som ikke har en varighed af mere end 1 time, gives der betaling og overarbejdstillæg som for 1 overarbejdstime.

Stk. 2

1. Der kan efter kommunalbestyrelsens beslutning – med den lokale afdeling af forbundet for et år ad gangen – træffes aftale om, at en eller flere ansatte i vinterperioden skal være til rådighed for udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller påse behovet herfor på den/de institutioner, hvor pågældende udfører normal tjeneste, jf. nr. 2, 3 og 4.
2. Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 6.600 kr.
3. Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkaldelser til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, og som også påtager sig at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse betales – i stedet for det i nr. 2 nævnte vederlag – et årligt grundvederlag på 10.800 kr.
4. Til ansatte, som alene påtager sig forpligtelsen til at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 4.200 kr.
5. For arbejde uden for normal arbejdstid med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller syn af føret betales timeløn og overarbejdstillæg efter § 14, stk. 3.
6. De i stk. 2, nr. 2, 3 og 4 nævnte vederlag udbetales i rater i forbindelse med løn-udbetalingen inden for den periode, som rådighedsordningen omfatter. Hvis den enkelte kun står til rådighed for udkaldelse til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller til at påse behovet derfor i en del af den aftalte periode, reduceres det nævnte vederlag forholdsmæssigt. Den ratevise udbetaling af vederlag ophører ved den ansattes eventuelle fratræden.

Bemærkning:

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

§ 18. Beklædning

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

§ 19. 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 sygedag 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.

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.

§ 20. Tjenestefrihed

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

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

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].

§ 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.

FOA-bemærkning:

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

Ansættelsestid (på tidspunktet for meddelelse om afskedigelse):	Opsigelsesvarsel:
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 af 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 - Fag og Arbejde, CVR-nummer 46 02 45 16.

Fagligt fælles Forbund - 3F, CVR-nummer 31 37 80 28

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

FOA - Fag og Arbejde:

forha001@foa.dk

Eller

Fagligt Fælles Forbund - 3F: den.offentlige.

gruppe@3f.dk

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

Stk. 4 Organisationens kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.

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

Stk. 5 Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA eller 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4.

Et sådant krav skal fremsættes over for ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6 Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer udpeges af KL, 2 medlemmer udpeges af FOA eller 3F, hvorefter disse i forening udpeger 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 formand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgifter, 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 ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

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.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

FOA-bemærkning:

Udover 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 nedenfor.

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

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

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

FOA-bemærkning:

Den lønftale, 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 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 ifm. 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 <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 <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

<http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

7. Åremålsansættelse [04.50]

8. Supplerende pension [23.10]

FOA-bemærkning:

Rammeaftalerne om supplerende pension muliggør etablering af supplerende pensionsordninger for visse tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte [f.eks. reglementsansatte], men også for visse øvrige ansatte. Sigtet med rammeaftalerne er at supplere pensionen, herunder tjenestemandspensionen, ved alder, sygdom og død.

Rammeaftalerne giver de forhandlingsberettigede organisationer mulighed for centralt eller lokalt med arbejdsgiverne at indgå aftaler om dels indbetaling af pensionsbidrag af nærmere aftalte faste tillæg, dels at pensionsindbetalingen kan udgøre et fast årligt beløb. De aftalte pensionsforbedringer finansieres henholdsvis af de til specialforhandlingerne afsatte midler eller af ny løn/ decentral løn. Pensionsbidraget, som indbetales af arbejdsgiveren til en af parterne godkendt pensionsordning/et af parterne godkendt pensionsinstitut, kan efter nærmere kriterier anvendes til f.eks. en kapitalpension eller livrente/løbende pension. De ansatte har med virkning fra 1. januar 2012 ret til at få foretaget en selvbetalt forhøjet løbende pensionsindbetaling.

9. Opsamlingsordningen [26.01]

FOA-bemærkning:

Omfatter ikke medarbejdere ansat efter denne overenskomst. Til fortolkning af hvilke personer, der er omfattet af pensionsordningen, anvendes opsamlingsordningens bestemmelser.

Aftalen findes på <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

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 <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 <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 <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 <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 <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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

16. 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 gentillæg, 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

17. 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

18. 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>.

19. **0.18** 6. ferieuge m.m.

Bemærkning:

Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020 **0.18**

20. 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 fraværstret tilbage med fulde dagpenge.

De gældende regler om barsel indebærer, at der gælder en lang række særlige varsler for, hvornår der skal gives arbejdsgiveren besked om, på hvilken måde og i hvilket omfang moderen og/eller faderen ønsker at udøve sine rettigheder i henhold til gældende regler om barsel. Den ansatte skal give arbejdsgiveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>.

21. 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>.

22. Seniorpolitik [05.21]

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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>.

23. Integrations- og oplæringsstillinger [05.25]

FOA-bemærkning:

Aftalen om Oplærings- og integrationsstillinger skal medvirke til at sikre, at grupper med manglende sprogkunderskaber 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

<http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

24. 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. Se i øvrigt § 18.

Aftalen om befordringsgodtgørelse findes på <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

25. Kompetencedvikling [05.31]

Bemærkning:

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetence-udvikling/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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

26. Socialt kapitel [05.41]

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

Bemærkning:

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

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/>

27. 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, virksomheds-

overenskomsten 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

<http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

28. 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

29. 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

30. 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

31. 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 indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver i relation til medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål kommunen har fastlagt for serviceydelse og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

Aftalen findes på <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

Der er udarbejdet en MED-håndbog, der findes på

<http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

32. 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

33. 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 <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

Stk. 2. Særlig feriegødtgørelse

For ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner, excl. ansatte i Frederiksberg Svømmehal, udgør den særlige feriegødtgørelse samlet 2,45%.

0.18 For ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner, excl. ansatte i Frederiksberg Svømmehal, udgør den særlige feriegødtgørelse pr. 1. september 2020 samlet 2,45%.

1 % af den særlige feriegødtgørelse [ferietillæg] optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegødtgørelse [forhøjet ferietillæg] optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegødtgørelse [forhøjet ferietillæg] og forhøjet feriegødtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner. **0.18**

Stk. 3. Kombinationsbeskæftigelse

Ansatte der er omfattet af denne overenskomst indenfor 3F's forhandlingsområde er omfattet af Rammeaftale om kombinationsbeskæftigelse for ikke-uddannede i kommunen [41.11].

Stk. 4. Udviklingsplan

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

Stk. 5. 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. **0.18** Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for organisationen **0.18**

Stk. 6. 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 eksterne aktiviteter. **0.18** Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse kan der

søges op til 20.000 kr. 0.18 Der søges via www.tryghedspuljen.dk. 0.18 Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den [lokale] repræsentant for organisationen 0.18

Stk. 7. Personalegoder

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

Kapitel 3. Timelønnede

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.

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

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

Stk. 2 Lønnen opgøres og udbetales månedsvis bagud.

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

§ 24. Pension

Stk. 1 Ansættelsesmyndigheden – undtagen København og Frederiksberg kommuner – opretter pensionsordning i henhold til Bilag A for:

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

Det samlede pensionsbidrag udgør: 14,03% 0.18 (pr. 1. april 2019: 14,49%) 0.18 af de pensionsgivende lønde, 0.18 hvoraf 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.

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 visse ansatte i kommuner [Opsamlingsordningen] [26.01] med tilhørende administrationsgrundlag [26.02].

Dokumentationen for karenkravet i nr. 2 er opfyldt kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2 Timelønnede ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3 I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2 - 3, 5 - 9.

Bemærkning:

Vilkår for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner fremgår af Bilag A, §§ 2 og 3.

§ 25. Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1 Til ansatte, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget svarende til den pågældendes normale ugentlige arbejdstid, ydes løn svarende til en normal arbejdsdag.

Stk. 2 Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, ydes der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

0.18 Bemærkning:

Pr. 1. april 2019 udgår § 25, således at der ikke skal betales løn til timelønnede på søgnehelligdage, hvis de ikke arbejder. **0.18**

§ 26. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 27. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1 Timelønnede er omfattet af § 19, 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.

§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

- § 1 Hvem er omfattet mv.
- §§ 3-7 Løn
- § 11 ATP
- § 13 Arbejdstid
- § 14 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 15 Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
- § 16 Dispositionstillæg
- § 17 Vinterordning
Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1-4, 9, 11, 12, 14, 17, 19, 24, 26, 29 – 33.
- § 22, stk. 3 Kombinationsbeskæftigelse
- § 22, stk. 5 Kompetencefond
- § 22, stk. 7 Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Bemærkning:

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

Kapitel 4. Ungarbejdere

§ 29. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere som ikke er fyldt 18 år.

§ 30. Løn, lønberegning

Stk. 1 Ungarbejdere aflønnes med månedsløn eller timeløn, jf. afgrænsningen i § 2.

Stk. 2 Lønnen beregnes som følger:

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

Bemærkning

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

Stk. 3 Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen efter stk. 2. Timelønnen er 1/1924 af årslønnen efter stk. 2.

§ 31. Opsigelse

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

Efter uafbrudt beskæftigelse gælder følgende gensidige opsigelsesvarsler til en lønperiodes udløb:

- 6 – 12 måneders ansættelse: 7 dage.
- 12 – 36 måneders ansættelse: 21 dage.

§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår (ungarbejdere)

Stk. 1 Månedslønnede ungarbejdere er omfattet af Kapitel 2, bortset fra §§ 3-8, § 10, 16, 17 og 21.

Stk. 2 Timelønnede ungarbejdere er omfattet af Kapitel 3 bortset fra § 23, stk. 1 og 3, for så vidt angår bestemmelsen om pension, § 24 og § 27.

Kapitel 5. Elever

§ 33. Praktikgrundlaget

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

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

De omhandlede praktikforhold er omfattet af lov om erhvervsuddannelse samt af nærværende overenskomst med de undtagelser, der fremgår af §§ 34-43.

§ 34. Løn

Stk. 1 Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 14 + grundlønstillæg på 1.800 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 2 Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 5.

Stk. 3 Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4:

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 4 Den enkelte kommune kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

Stk. 5 Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

§ 35. Aflønning i skoleperioder

Stk. 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.

Stk. 2 For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi nr. 290 af 1. april 2009, refunderer ansættelsesmyndigheden elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 36. Prøvetid

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

§ 37. Overarbejde

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Til elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn efter løntrin 20 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 38. Kombinationsbeskæftigelse

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

§ 39. Pension

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

§ 40. Sygdom, barsel og adoption

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 41. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1 Bestemmelsen gælder for elever med uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2 Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

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

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

FOA – Fag og Arbejde, CVR-nummer 46024516

eller

Fagligt Fælles Forbund - 3F, CVR-nummer 31378028

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

FOA-bemærkning:

En uddannelsesaftale er som udgangspunkt uopsigelig. Undtagelse herfra er opsigelse i prøvetiden samt ophævelse pga. bristede forudsætninger og væsentlig misligholdelse.

I tilfælde af opsigelse/ophævelse af kontrakt, bør eleven omgående rette henvendelse til sin lokale FOA-afdeling. Forvaltningslovens regler finder anvendelse, herunder navnlig regler om høring, begrundelse og saglighed i en opsigelse/ophævelse.

§ 42. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP. Der betales bidrag efter overenskomstens § 11 også for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn fra ansættelsesmyndigheden.

§ 43. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 13 Arbejdstid

§ 15 Arbejde i forskudt tid mv.

§ 18 Beklædning

§ 19 Barns 1. og 2. sygedag

Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1, 2, 4, 6, 10 - 12, 17 - 20, 22 [kun Kapitel 5], 24, 27 - 34

Stk. 2 Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Fælleaftale om lokal løndannelse på det tekniske område [09.07]

Bemærkning:

Elever er dog ikke omfattet af bestemmelserne om interesseløst og gennemsnitslønngaranti.

2. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever gælder [28.01].

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse

§ 44. Ikrafttræden og opsigelse

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

Stk. 2 Overenskomsten 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 overenskomst, fastsættes lønnen efter de aftaler om tjenestemandslønninger, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten blev opsagt.

København, den 19. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Bøgesvang Riis

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

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.

Der henvises endvidere 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 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 Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte ansættelsesmyndighedens 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 organisationernes [lokale] repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelsen 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 19. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Bøgesvang Riis

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Protokollat 2

- 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.

Stk. 4 Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 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 19. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Bøgesvang Riis

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

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 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. 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 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, 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 19. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Bøgesvang Riis

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Protokollat 4

- Personlig løngaranti og overgangstrin

§ 1

Stk. 1 Medarbejdere, som var ansat henholdsvis den 31. marts 1998, 31. marts 2000 og 31. marts 2002 bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998, 1. april 2000 eller 1. april 2002 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti). Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende medarbejdere er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn. Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller andre lokale lønordninger oprettholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2 Ansatte, som i forbindelse med overgang til Ny Løn henholdsvis pr. 1. april 1998, 1. april 2000 eller 1. april 2002 blev ydet et pensionsgivende overgangstillæg, bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen hos ansættelsesmyndigheden.

Stk. 3 Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse hos ansættelsesmyndigheden, ligesom overgangstillægget ikke kan modregnes ved forfremmelser til en stilling som teknisk serviceleder. Overgangstillægget bortfalder for såvel tekniske servicemedarbejdere som tekniske serviceledere, hvis den pågældende uddannes og ansættes som uddannet ejendomsservicetekniker. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende ansatte.

København, den 19. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Bøgesvang Riis

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Protokollat 5

- Miljøkontrollører ansat i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune

Følgende særvilkår omfatter miljøkontrollører ansat i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune.

§ 1. Hvem er omfattet

Protokollatet omfatter miljøkontrollører ansat i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune.

Bemærkning:

Miljøkontrollører foretager bekæmpelse og regulering af skadedyr og andre organismer samt tilsyn, kontrol og indledende sagsbehandling i overensstemmelse med relevant lovgivning mv., herunder målinger, tekniske beskrivelser og vurderinger, registreringer og udarbejdelse af rapporter samt indstilling til afgørelse af sager. Som miljøkontrollører ansættes personer, der har gennemgået en relevant faglig og/eller teknisk uddannelse.

§ 2. Grundløn

Stk. 1 Grundlønnen for miljøkontrollører er løntrin 27.

Lønseddeltekst: Grundløn

Stk. 2 Ud over grundlønnen i stk. 1 ydes et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 900 kr. [31/3 2000-niveau].

Bemærkning:

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

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1 Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Den normale arbejdstid kan udgøre mellem 6 og 9 timer, lørdag dog mellem 5 og 9 timer. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af institutionen efter behov og efter drøftelse med personalets repræsentanter under hensyntagen til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere.

Stk. 2 Deltidsansættelse sker efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling af FOA.

Bemærkning:

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 deltidsbeskæftigelse.

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

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitlig 8 timer pr. uge.

Stk. 3 Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale tjenestedage, dog ydes der for tjeneste på juleaftensdag tillæg for forskudt arbejdstid fra kl. 16.00 [i stedet for normalt kl. 17.00]

1. maj betragtes som søgnehelligdag hele dagen og grundlovsdag fra kl. 12.00.

§ 4. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde mv.

Stk. 1 Overarbejde er arbejde udover det antal timer, der efter § 12 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 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 om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4 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. 5 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. 6 Afspadsering sker efter lokal aftale med tillidsrepræsentanten eller hvis ikke valgt tillidsrepræsentant med den lokale afdeling af forbundet.

Stk. 7 For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til time-lønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-6.

Stk. 8 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%.
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. 9 For timer, for hvilke der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg efter Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet.

Stk. 10 Tilsigelse til arbejde ud over den i normperioden fastsatte daglige arbejdstid skal meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til arbejde udover 1 time ydes en godtgørelse på 27,29 kr. pr. gang.

Stk. 11 Beordret overarbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde, hvis

- arbejdet strækker sig ud over 9 timer den pågældende dag,
- arbejdet strækker sig ud over 37 timer pr. uge,
- samt til afløsere for fuldtidsbeskæftigede, hvor arbejdet den pågældende dag strækker sig ud over den fuldtidsbeskæftigedes dagsnorm.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Protokollatet gælder fra 1. april 2018.

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

Stk. 3 Indtil der indgås et nyt protokollat, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der var gældende på den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 19. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Bøgesvang Riis

Bilag A

- Pensionsforhold

Indledning

I denne opstilling gengives de supplerende pensionsvilkår, som er relevante for ansatte omfattet af overenskomsten. Baggrunden herfor er, at såvel organisationsforhold, ansættelseskommune, ansættelsesområde og ansættelsestidspunkt kan have betydning for, hvilken pensionskasse den ansatte er omfattet af.

§ 1. Kommunefordeling

Stk. 1 Ved nyansættelse pr. 1. januar 2007 og senere i følgende kommuner indberettes til en pensionsordning i PensionDanmark:

Allerød	Billund	Egedal	Fanø	Faxe
Favrskov	Fredensborg	Greve	Gribskov	Hedensted
Ikast-Brande	Jammerbugt	Lejre	Læsø	Odder
Rebild	Samsø	Solrød	Vejen	

Stk. 2 Ved nyansættelse senere end den 1. januar 2007 i andre kommuner indberettes til en pensionsordning i PenSam Gruppen, jf. dog stk. 3 og 4.

Stk. 3 Tekniske servicemedarbejdere indenfor parkering har frit valg med hensyn valg af pensionskasse mellem PenSam Gruppen og PensionDanmark, bortset fra København og Frederiksberg kommuner, jf. §§ 2 og 3. Ved ansættelsen skal valg af pensionskasse skriftligt meddeles ansættelsesmyndigheden.

Stk. 4 Allerede ansatte i Frederiksberg svømmehal beholder deres nuværende pensionsordning i Sampension medmindre den pågældende selv skriftligt anmoder om at blive overført til PenSam Gruppen.

Stk. 5 For amtsbetjente, amtsbetjentformænd, ejendomsserviceteknikere og pedeller ved ældreboliger, daghjem og dagcentre, samt skolebetjente, stedfortrædende/assisterende skolebetjente og skolebetjentmedhjælper, som pr. 31. marts 2008 fik indbetalt pensionsbidrag til PenSam Gruppen, fortsætter indbetalingen til denne pensionskasse.

Stk. 6 Allerede øvrige ansatte beholder deres nuværende pensionsordning i henholdsvis PenSam Gruppen eller PensionDanmark medmindre den pågældende selv skriftligt anmoder om at blive overført til det andet pensionselskab.

Bemærkning:

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

§ 2. Pension – Københavns Kommune

Stk. 1 Københavns Kommune opretter pensionsordning i henhold til § 1 for teknisk servicemedarbejdere 0.18 inkl. timelønnede 0.18 og tekniske serviceledere med virkning fra ansættelsen for så vidt angår de hidtidige grupper: (skole)betjente, underformænd, formænd og medhjælpere.

Stk. 2 Københavns Kommune opretter pensionsordning i PenSam for teknisk servicemedarbejdere på parkeringsområdet, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 10 måneders 0.18 [pr. 1. april 2019: 9 måneders] 0.18 sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 14,03% 0.18 [pr. 1. april 2019: 14,49%] 0.18 , hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. overenskomstens § 12)
- b) 13,5%, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. overenskomstens § 12 af de pensionsgivende løndele, 0.18 hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. 0.18

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

Bemærkning:

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 ved beregning af karensperioden efter stk. 2 b).

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

Stk. 3 Ansatte er i øvrigt omfattet af overenskomstens § 10, stk. 1, nr. 2, stk. 2 – 4, 6 – 9.

§ 3. Pension – Frederiksberg Kommune

Stk. 1 Frederiksberg Kommune opretter pensionsordning i henhold til bilagets § 1 for tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere med virkning fra ansættelsen.

Stk. 2. Frederiksberg Kommune opretter pensionsordning i henhold til bilagets § 1 for teknisk servicemedarbejdere med virkning fra ansættelsen for så vidt angår parkeringsvagter og ansatte i Frederiksberg Svømmehal, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 10 måneders 0.18 [pr. 1. april 2019: 9 måneders] 0.18 sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 14,03% 0.18 [pr. 1. april 2019: 14,49% 0.18], hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 12
- b) 13,50%, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12

af de pensionsgivende løndelev 0.18 hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. 0.18 Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i 0.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelses-karens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelses-karens 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 ved beregning af karenperioden efter stk. 2 b).

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

Stk. 3 Ansatte er i øvrigt omfattet af overenskomstens § 10, stk. 1, nr. 2, stk. 2 – 4, 6 – 8.

Bilag B

- Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

A. Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn

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

Eksempler på elementer, der kan indgå i en aftale om funktions- og kvalifikationstillæg:

B. Vejledende kriterier for funktionsløn:

- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- fleksibel opgavevaretagelse
- bredde i opgaverne/forskellige arbejdssteder
- lokal energiansvarlig
- opfølgning på tilstandsrapport
- [inventar]indkøb
- tilkaldefunktioner ved akut behov
- Brug, vedligeholdelse og opstilling af IT
- særligt krævende brugere
- livredderfunktion
- bogbuschauffør/biblioteksudlån
- skolebuskørsel
- trykkeriarbejde
- postfunktion
- fremstilling af udstillings- og informationsmateriale
- opsyn med beredskabslagre
- smudsigt og genfyldt arbejde
- arbejdsplanlægning [selvstyrende grupper]
- store grønne områder/udearealer
- særlige arrangementer, bl.a. ved kulturhuse
- souscheffunktion
- stedfortræderfunktion
- kørsel med ismaskine
- tilsyn med legepladser
- vagt og sikkerhedsopgaver
- nødkald og alarmanlæg

C. Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

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

Specielt for teknisk servicemedarbejdere på parkeringsområdet:

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

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

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

Bilag C

- Særlige vilkår – København og Frederiksberg kommuner

Tidligere stillingsbetegnelser fra før den 1. april 2008

Tidligere stillingsbetegnelse:	Aktuel stillingsbetegnelse:
Badeassistent	Teknisk servicemedarbejder
Biblioteksbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Kontorbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Medhjælper	Teknisk servicemedarbejder
Plejhjemspedel	Teknisk servicemedarbejder
Portner	Teknisk servicemedarbejder
Rådhusbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Skolebetjentmedhjælper	Teknisk servicemedarbejder
Parkbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Kontorbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Målerkontrollør	Teknisk servicemedarbejder
Hal - og idrætsmedarbejdere – Frederiksberg	Teknisk servicemedarbejder
Underformand	Teknisk serviceleder
Festformand	Teknisk serviceleder
Formand	Teknisk serviceleder
Gartnerformand	Teknisk serviceleder
Instruktør	Teknisk serviceleder
Procestekniker	Teknisk serviceleder
Serviceleder	Teknisk serviceleder
Souschef for serviceleder	Teknisk serviceleder
Tekniske ejendomsledere [skolebetjente]	Teknisk serviceleder
Betjentformand	Teknisk serviceleder
Lagerformand – Frederiksberg	Teknisk serviceleder
Rådhusbetjentformand, vagtmestre – Frederiksberg	Teknisk serviceleder
Parkeringsserviceassistenter	Teknisk servicemedarbejder
Badefunktionærer	Teknisk servicemedarbejder
Overbademester	Teknisk serviceleder
Instruktører	Teknisk servicemedarbejder
Maskinmedhjælper	Teknisk servicemedarbejder

§ 1. Arbejdstid – Københavns Kommune

I forbindelse med sammenskrivningen af overenskomstgrundlaget ved 0.08 er der en række bestemmelser for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstid gældende for resten af KL's forhandlingsområde.

Stk. 1 Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for månedslønnede er 37 timer.

Stk. 2 For teknisk servicemedarbejdere kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 6 timer [lørdag 5 timer] og 9 timer.

På parkeringsområdet fastsættes arbejdstiden efter drøftelse med de ansattes repræsentanter under hensyntagen til arbejdets udførelse og de ansatte.

Bemærkning:

For tekniske ejendomsledere placeres arbejdstiden normalt mandag til fredag i tidsrummet kl. 07.00 til 16.00 med én times spisepause.

Stk. 3 1. maj betragtes som en søgnehelligdag hele dagen. Grundlovsdag betragtes som en søgnehelligdag fra kl. 12.00.

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er normale arbejdsdage, dog ydes der for arbejde juleaftensdag tillæg for forskudt arbejdstid fra kl. 16 i stedet for kl. 17.

§ 2. Overarbejde – Københavns Kommune

For manglende varsel til overarbejde udover 1 time, ydes et tillæg på 27,29 kr. pr. time [31/3 2000-niveau].

§ 3. Arbejdstid – Frederiksberg Kommune

Stk. 1. Tekniske servicemedarbejdere og -ledere:

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for månedslønnede er 37 timer.

Arbejdstiden placeres som udgangspunkt på enten 5 eller 6 arbejdsdage.

Ved 5 arbejdsdage:

Mandag – Torsdag: Min. 7 timers varighed pr. dag.

Fredag: Min 6 timers varighed pr. dag.

Ved 6 arbejdsdage: Min. 4 timers varighed pr. dag.

Parterne kan lokalt aftale en anden arbejdstidsfordeling.

1. maj betragtes som skæv helligdag hele dagen og grundlovsdag fra kl. 12.00

Stk. 2. Tekniske servicemedarbejdere (parkeringsområdet):

Hvis der planmæssigt arbejdes på en helligdag, betales for denne normal betaling med tillæg af forskudt arbejdstid, jf. § 14, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag med løn som ovenfor nævnt.

På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, betales i stedet en godtgørelse svarende til en dagløn med overtidstillæg på 100%.

1. maj betragtes som skæv helligdag hele dagen og grundlovsdag fra kl. 12.00

Stk. 3. Tekniske servicemedarbejdere (Frederiksberg Svømmehal)

Den daglige arbejdstid skal udgøre mellem 6 og 9 timer.

Arbejdstiden placering:

Mellem kl. 06.00 og kl. 23.00 på hverdage.

Mellem kl. 08.00 og kl. 17.00 på søgnehelligdage.

Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte hverdage fastsættes af institutionen efter behov og efter drøftelse med personalets repræsentanter under hensyntagen til såvel arbejdets udførelse som de ansatte.

Arbejdstidsplanen skal varsles senest 4 uger før ikrafttrædelse.

Fuldtidsansatte har ret til 2 sammenhængende fridage i 8 ud af 13 uger. Heraf har den ansatte krav på at have fri hver anden weekend.

Hvis en, efter arbejdstidsplanen fastsat fridag falder på en søgnehelligdag, ydes 8 timers erstatningsfrihed som tilskrives afspadseringsregnskabet.

1. maj og Grundlovsdag er fridage fra kl. 12.00.

Den ansatte har ret til en spisepause på 29 minutter, når arbejdstiden er på mere end 4 timer. Spisepausen er inden for arbejdstiden, og den ansatte er til enhver tid pligtig til at udføre arbejde, når der er behov for det.

§ 4. Overarbejde – Frederiksberg Kommune

Stk. 1. Tekniske servicemedarbejdere - og -ledere

For overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse ydes et tillæg på 100%

For manglende varsel til overarbejde udover 1 time ydes et tillæg på 26,68 kr. pr. time (31/3 2000-niveau).

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 overarbejde på en fridag afkortes eventuel 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 frihed med løn.

Stk. 2. Tekniske servicemedarbejdere (parkeringsområdet)

For overarbejde efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse ydes tillæg på 100%.

For manglende varsel til overarbejde udover 1 time, ydes et tillæg på 26,56 kr. pr. time [31/3 2000-niveau].

For tilfældigt udkald til overarbejde efter normal arbejdstids ophør, ydes mindst 4 timer for hvert udkald. Dog ydes den 4. time ikke, hvis den falder indenfor normal arbejdstid.

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 overarbejde på en fridag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det antal præsterede overarbejdstimer ud over 8 timer, der falder efter kl. 21.00.

Overarbejdsbetaling ydes efter gældende regler. Betaling for de timer, hvormed dagtjenesten er afkortet, ydes som frihed med løn.

Møder en ansat til varslet overarbejde, men hjemsendes uden at have været på arbejde, ydes 4 timer og overarbejdstillæg. Dog ydes der ikke overarbejdstillæg for timer indenfor normal arbejdstid.

Stk. 3. Tekniske servicemedarbejdere (Frederiksberg Svømmehal)

Overarbejde skal så vidt muligt undgås. Ved ekstraordinære situationer (ud over normale daglige funktioner) med overarbejde ydes følgende tillæg til timelønnen:

De første 3 timer efter den normale arbejdstid ophør: 50%

Følgende timer indtil normal arbejdstids begyndelse: 100%

Alle timer efter kl. 19.00 og indtil normal arbejdstids begyndelse: 100%

Søgnelighdage samt hverdagsfridage: 100%

For ansatte der arbejder på lørdage:

De første 2 timer før kl. 12.00: 50%

Efterfølgende timer: 100%.

Overarbejde afregnes i halve timer.

Når rettidig varslet overarbejde afvarsles samme dag, som overarbejde skulle have fundet sted, ydes en godtgørelse svarende til manglende varsel til overarbejde.

For tilfældigt udkald til overarbejde efter normal arbejdstids ophør, ydes mindst 4 timer for hvert udkald. Dog ydes den 4. time ikke, hvis den falder indenfor normal arbejdstid.

Møder en teknisk servicemedarbejder (badefunktionær/overbademester) til varslet overarbejde, men hjemsendes uden at have været på arbejde, ydes for 4 timer og overarbejdstillæg. Dog ydes ikke overarbejdstillæg for timer indenfor normal arbejdstid.

Afspadsning af overarbejde skal finde sted efter lokale aftaler. Det er muligt at afspadsere både overarbejdstimer og -tillæg.

Aftale for tjenestemandsansat personale indenfor teknisk service

KL

FOA – Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

§ 1. Aftalens område.

Stk. 1 Aftalen er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

Stk. 2 Aftalen omfatter tjenestemandsansatte medarbejdere indenfor teknisk service i KL's forhandlingsområde.

§ 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.

§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn.

Funktionsløn og kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin. Hvis lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. Oprykning til et løntrin, eller
2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til om 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 tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales.

Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31/3 2000-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

Bemærkning:

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

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

§ 4. Supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

Bemærkning:

Tjenestemænd har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling, jf. Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd m.fl. [23.10].

§ 5. Frit valg

Stk. 1 Med virkning fra den 1. april 2016 ydes den ansatte et kontant beløb svarende til 0,53 % 0.18 [pr. 1. april 2019: 0,99 %] 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.
 - b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
 - c) 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. § 4.

Stk. 5 Allerede ansatte giver senest den 1. oktober 2015 skriftlig besked til ansættelsesmyndigheden om, hvorvidt de ønsker et kontant beløb eller ekstra pensionsbidrag. 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.

§ 6. Opsigelse

Stk. 1 I forbindelse med uansøgt afsked skal høringskrivelse i henhold til tjenstemandsregulativets § 29 sendes til organisationen.

Bemærkning:

Underretning sker digitalt til en af de underskrivende organisationer:

Fagligt Fælles Forbund – 3F, CVR-nummer: 31378028

FOA - Fag og Arbejde, CVR – nummer: 46024516.

Underretning 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.

§ 7. Øvrige bestemmelser

Bestemmelserne i Overenskomst for teknisk service gælder, bortset fra:

Kapitel 1	Personafgrænsning
§ 3 stk. 5 og 6	Lønudbetaling
§ 9	Funktionærlov
§ 10	Pension
§ 21	Opsigelse

Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Ungarbejdere
Kapitel 5	Elever
Kapitel 6	Ikrafttræden og opsigelse

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1 Aftalen har virkning fra den 1. april 2018, hvor intet andet er anført.

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

Stk. 3 Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved aftalens opsigelse.

København, den 15. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Bøgesvang Riis

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

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 overlapse 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 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
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:	20,16 kr. 0.18 [pr. 1. april 2019: 20,23 kr.] 0.18 pr. time.
Lørdagstillæg: 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.
Weekendtillæg: 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.	44,10 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 søgnehellidage og når en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag 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) Søgnehellidage 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 rådighedsvagtjeneste 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 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 El-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 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 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.

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.



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.