

**Overenskomst for specialarbejdere, faglærte
gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struk-
tører, faglærte murere m.fl.**

KL

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn.....	5
§ 4. Grundløn.....	6
§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012.....	7
§ 5. Funktionsløn.....	7
§ 6. Kvalifikationsløn.....	8
§ 7. Resultatløn	9
§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti.....	10
§ 9. Funktionærlov	11
§ 10. Pension	11
§ 11. ATP	13
§ 12. Arbejdstid mv.....	13
§ 13. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	14
§ 14. Akkordarbejde.....	16
§ 15. Udkald.....	16
§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt.....	18
§ 17. Dispositionstillæg	18
§ 18. Arbejdsskur.....	18
§ 19. Arbejdstøj mv.....	18
§ 20. Godtgørelse for merafstand.....	19
§ 21. Anciennitetsliste.....	19
§ 22. Barns 1. og 2. sygedag	20
§ 23. Tjenestefrihed	20
§ 24. Udgifter ved tjenesterejser.....	20
§ 25. Opsigelse	21
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	23
Kapitel 3. Timelønnede.....	25
§ 27. Løn, lønberegning og lønudbetaling	25
§ 28. Pension	25
§ 29. Søgnehelligdage og fridage	25
§ 30. Opsigelse	26
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	26
Kapitel 4. Ungarbejdere	27
§ 32. Personafgrænsning.....	27
§ 33. Løn og lønberegning	27
§ 34. Antal ungarbejdere	27
§ 35. Øvrige ansættelsesvilkår (ungarbejdere)	27
Kapitel 5. Elever.....	27
§ 36. Praktikgrundlaget.....	27
§ 37. Løn og lønberegning	28
§ 38. Aflønning i skoleperioder.....	28

§ 39. Prøvetid	29
§ 40. Overarbejde	29
§ 41. Kombinationsbeskæftigelse	29
§ 42. Pension	29
§ 43. Sygdom	29
§ 44. ATP	29
§ 45. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	30
Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse.....	30
§ 46. Ikrafttræden og opsigelse.....	30
Protokollat 1 – Særregler	32
Særlige tillæg/særbestemmelser i KL-området	32
1. Esbjerg Kommune	32
2. Særregler for ansatte i det hidtidige FKKA-område:	32
4. Særregler for belysningsarbejdere ved HNG I/S	33
Protokollat 2 - Opsigelsesbestemmelser for specialarbejdere.....	35
Protokollat 3 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	37
§ 1. Formål.....	37
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	37
§ 3. Drøftelse.....	38
Protokollat 4 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	40
Protokollat 5 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	41
Protokollat 6 for cateringpersonale ved Færgeselskabet Læsø K/S... 	43
1. Ansættelsesbreve	43
2. Grundløn	43
3. Pension.....	43
4. Arbejdstid og overarbejde mv.....	43
5. Ulempetillæg	44
6. Ikrafttræden og opsigelse	44
Bilag 1 – Overenskomstens område	46
Bilag 2 - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn	48
Bilag 3 - Uddrag af 1991-overenskomsten for FKKA-området	50
§ 13. Tilrettelæggelse af rådighedsvagt.....	50

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

1. specialarbejdere, der hovedsagelig er beskæftiget med en eller flere af de i bilag 1, pkt. 1 nævnte opgaver,
2. specialarbejdere med en af de i bilag 1, pkt. 2 nævnte AMU uddannelser, og
3. faglærte medarbejdere med en af de i bilag 1, pkt. 3 nævnte erhvervsfaglige grunduddannelser,

som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune,
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, her bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber og 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.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 er i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Ved fællesbestemmelser omtales specialarbejdere og faglærte under ét som ansatte.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd og
2. ansatte, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har betalt bidrag til.

Bemærkning:

I kommuner, hvor der efter hidtidig praksis er ansatte på tjenestemandsvilkår, finder reglerne i tjenestemandregulativet og pensionsregulativet anvendelse. Med deraf følgende begrænsninger gælder overenskomstens bestemmelser i fornødent omfang.

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Ansatte, som

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Ungarbejdere er omfattet af bestemmelserne i 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 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse.
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.
3. Aftale om gennemsnitslønngaranti.

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingsystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn. Fællesaftale om lokal løndannelse er i KL's Løn og Personale, afsnit 09.01.

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse er i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti er i KL's Løn- og Personale, afsnit 09.21.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn i en længere periode.

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin</i>
Specialarbejdere i det tidligere FKKA-område	20
Specialarbejdere i KL's øvrige område	13
Faglærte i det tidligere FKKA-område	27
Faglærte i KL's øvrige område	21
Ufaglærte holdledere og instruktører	27
Faglærte holdledere og instruktører	27
Belysningsarbejdere ved HNG I/S	20
Ufaglærte kranførere ved I/S Vestforbrænding med kranførercertifikat	25

Lønseddeltekst: Grundløn.

Stk. 3

Det kan lokalt aftales, at ansatte i særlige stillinger aflønnes på grundløntrin 20, 25 eller 28. Ved indplacering på disse grundlønninger aftales lønsammensætningen på ny. Indplacering efter denne bestemmelse kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

Stk. 4

Udover grundlønningerne i stk. 2 og 3 ydes et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 850,00 kr. (31/3 2000-niveau) [O.11](pr. 1. januar 2012: 1.470 kr. (31/3 2000-niveau)[O.11].

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg.

§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012

Stk. 1

[O.11] Pr. 1. januar 2012 oprykkes alle til aflønning med det forhøjede grundlønstillæg.

Stk. 2

Grundlønshøjelsen sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares. [O.11]

Bemærkning:

Ansatte pr. 1. april 2009 med lokalt aftalt højere grundløntrin 20 eller 25 ydes som en personlig ordning 2 grundløntrin og et årligt pensionsgivende tillæg på kr. 850 (31/3 2000 - niveau) [O.11] (pr. 1. januar 2012: 1.470 kr. (31/3 2000-niveau) [O.11] med fuldt og helt gennemslag, jf. § 4 stk. 4.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

- uddannede spildevandsoperatører
- autoriserede kloakmestre
- uddannede asfaltører
- uddannede forsyningsoperatører
- uddannede gas-, vand- og varmeoperatører (svejsning og lægning af plastrør)
- ufaglærte kranførere med kranførercertifikat
- uddannede skibsassistenter (vedrører bugserbåde i Århus Havn)

Lønseddeltekst: uddannelsesstillæg

Endvidere *skal* der for specialarbejdere decentralt aftales funktionsløn for:

- specialarbejdere ved forbrændingsanlæg, kraft-/varmeværker og el-forsyninger
- specialarbejder i lufthavne
- tilsyn med fremmed arbejdskraft og entreprenører
- pålagt budgetansvar
- udførelse af dykkeropgaver
- pålagt ansvar for indkøb (fx værktøj og materialer)
- gartner-, brolægger-, murer- og stuktørarbejde

- pålagt ansvar for oplæring af elever og jobtræningspersoner m.fl.
- pålagt ansvar for ledelse af arbejdsbold (sjakbajs)

Lønseddeltekst: Funktionstillæg.

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

De sidste to sætninger i stk. 3 samt ovenstående bemærkning er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse.

Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 12 i Fællesaftalen er uændrede.

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

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

I bilag 2, punkt 1, er peget på eksempler på elementer, der i øvrigt kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Specialarbejdere på grundløn 20 i det tidligere FKKA-område og belyningsarbejdere ved Hovedstadsregionens Naturgas I/S, der efter 4 års ansættelse som specialarbejdere ved ansættelsesmyndigheden ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 22, aflønnes fremtidigt mindst svarende til lønnen på løntrin 22.

Stk. 3

Specialarbejdere på grundløn 13, der efter 1 års ansættelse som specialarbejder ved ansættelsesmyndigheden ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 15, aflønnes fremtidigt mindst svarende til lønnen på løntrin 15.

Stk. 4

Specialarbejdere på grundløn 13 der efter 4 års ansættelse som specialarbejder ved ansættelsesmyndigheden ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 18, aflønnes fremtidigt mindst svarende til lønnen på løntrin 18.

Bemærkning:

Grundlønstillægget på 850 kr. (31/3 2000-niveau) [O.11] (pr. 1. januar 2012: 1.470 kr. (31/3 2000-niveau) ydes oveni i de nævnte garantittrin/-niveauer. [O.11]

Stk. 5

For følgende kvalifikationer *skal* der for specialarbejdere decentralt aftales kvalifikationsløn:

- relevant og kompetence-/autorisationsgivende efteruddannelse
- erfaring og specialviden

Lønseddeltekst: Kvalifikationstillæg.

Stk. 6

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

De sidste to sætninger i stk. 6 er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse. Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 13 i Fællesaftalen er uændrede.

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

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

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

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

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

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

- opfyldelse af områdets serviceniveau
- bedre ressourceudnyttelse.

§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti

Stk. 1

Specialarbejdere, som var ansat den 31. maj 2000, og faglærte, som var ansat den 31. december 1998 bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. henholdsvis 1. juni 2000 og 1. januar 1999 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 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 har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Specialarbejdere, som ved overgang til Ny Løn pr. 1. juni 2000 fik et årligt, personligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 3.900,- kr. (31/3 2000-niveau), og faglærte, som ved overgang til Ny Løn pr. 1. januar 1999 fik et årligt, personligt ikke-pensionsgivende tillæg på 4.200 kr. (31/3 2000-niveau), bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen i hidtidig stilling.

Bemærkning:

Bestemmelsen skal forstås således:

- Ved uansøgt stillingskift inden for overenskomstens område hos ansættelsesmyndigheden bevares overgangstillægget.
- Ved ændring af funktion inden for samme ansættelsesområde hos ansættelsesmyndigheden bevares overgangstillægget.

- Ved udnævnelse i advancementsstillinger eller ufaglærtes aflønning efter faglært lønramme bortfalder overgangstillægget.
- Ved alle andre stillingsskift videreføres overgangstillægget kun såfremt det indgår i lønftalen i forbindelse med stillingsskiftet.

Stk. 3

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse hos ansættelsesmyndigheden. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder. Ved deltidsansættelse udbetales tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 25. Opsigelse og § 26. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Pension Danmark for:

1. Ansatte, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 1 års **[O.11]** (Pr. 1. januar 2012: 9 måneders) **[O.11]** sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% **[O.11]** (pr.1. januar 2012: 13%) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at tidligere beskæftigelse med arbejdsmarkedspension kan indgå i beregningen af karenperioden.

Elevtiden regnes med i karenstiden ved fortsat ansættelse hos ansættelsesmyndigheden.

2. Ansatte, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 3 års beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de sidste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,55% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 26, pkt. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende med mindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 3, § 6, stk. 6 og § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Pension Danmark, Kongens Vænge, 3400 Hillerød.
2. For vejmand og åmænd, som pr. 31. marts 2008 fik indbetalt pensionsbidrag til PenSam Liv, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum, fortsætter indbetalingen hertil.

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 karenbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 7

[O.11] 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. **[O.11]**

Stk. 8

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

Bemærkning:

FKKA-cirkulære nr. 64/1984 om regler for ydelse af understøttelse er gældende indtil videre.

§ 11. ATP

For de ansatte gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
>117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
>78 timer og <117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
>39 timer og <78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

§ 12. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer for dagarbejde.

Stk. 2

Der er mellem parterne enighed om, at der så vidt muligt skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse.

Deltidsansættelse sker efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten eller, hvis en sådan ikke er valgt, med den lokale afdeling af 3F.

Bemærkning:

Som typiske eksempler på deltidsstillinger kan peges på operatører og kontrolører ved kommunale biografer samt madudbringere.

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.

Stk. 3

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

- som hovedregel på 5 arbejdsdage fordelt på ugens 5 første dage mellem kl. 07.00 og kl. 17.00,
- ingen arbejdsdag kan normalt være over 10 timer eller under 4 timer,
- den gennemsnitlige arbejdstid - jf. stk. 1 - kan opgøres over en periode på højst 8 uger, hvis der udarbejdes en plan, hvor den gennemsnitlige arbejdstid opnås i normperioden.

Bemærkning:

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

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

Stk. 4

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes mere end ½ time den enkelte dag, betales en i compensation på 20,22 kr. (31/3 2000-niveau). pr. gang.

Stk. 5

Hvis den 1. maj, juleaftensdag eller nytårsaftensdag er en arbejdsdag, slutter arbejdstiden på disse dage normalt kl. 12.00, jf. dog stk. 6, og der betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

Stk. 6

Ansatte, der arbejder i forskudt tid eller holddrift, får ikke særligt tillæg for arbejde om eftermiddagen den 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag, men opnår – når de pågældende dage er arbejdsdage for ansatte i almindeligt dagarbejde – erstatningsfrihed af tilsvarende længde som ansatte inden for samme institution i almindeligt dagarbejde.

Stk. 7

Hvis grundlovsdag falder på en arbejdsdag, betragtes denne som hidtil som helligdag fra kl. 12.00, og der betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

§ 13. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

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:

Medarbejdere, der af helbredsmæssige årsager er deltidsbeskæftigede, bør

normalt ikke pålægges merarbejde/overarbejde.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Stk. 9

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

Stk. 10

Overarbejdstillægget udgør

1. på hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage) de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør: 50%, øvrige timer 100%,
2. på lørdage, der er fastsat som frilørdage, fra kl. 7.00 til kl. 12.00: 50% for de første 3 timer, øvrige: 100% og
3. på søn- og helligdage: 100%.

Stk. 11

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles den ansatte dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til mere end 1 times overarbejde betales et tillæg på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Bestemmelsen gælder ikke ansatte, som får betaling efter §§ 15 og 16.

Stk. 12

Ansatte, som får tillæg efter § 17, er ikke umiddelbart omfattet af stk. 1.

§ 14. Akkordarbejde

Stk. 1

Der kan lokalt træffes aftale om at lade arbejde udføre i akkord. Akkord aflønning sker efter forbundets priskurantliste samt i overensstemmelse med hidtidig praksis inden for områderne.

Stk. 2

Under ferie og sygdom får ansatte på akkord, som er aflønnet med månedsløn, udbetalt løn efter pågældendes lønindplacering.

Stk. 3

Aftale om akkord aflønning berører ikke pensionsvilkårene omtalt i § 10.

Stk. 4

For ansatte i det tidligere FKKA-område bemærkes, at forskellen mellem feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse (10,05% i overensstemmelse med hidtidig praksis) indregnes i akkordfortjenesten.

§ 15. Udkald

Stk. 1

Ved udkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, når tilsigelse sker efter normal arbejdstids ophør. Som udkald anses ikke tilsigelse til sådant arbejde uden for normal arbejdstid, som betales efter aftalen om arbejde i forskudt tid og arbejde i holddrift, efter § 13, stk. 11, eller efter bestemmelsen i stk. 3, nr. 4.

Stk. 2

Ved udkald, bortset fra udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, betales arbejdet således:

1. Præsterede arbejdstimer betales med timeløn og overarbejdstillæg efter 100%-satsen, idet dog betalingen mindst skal svare til betalingen for 1,5 overtime pr. gang.
2. Udover den i nr. 1 nævnte betaling gives en godtgørelse på:
 - a) ved udkald til møde i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19.00: 125,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang,
 - b) ved udkald til møde fra kl. 19.00 til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage: 250,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.
 - c) Der kan højst betales en samlet godtgørelse på 250,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. døgn regnet fra normal arbejdstids ophør.

Bemærkning:

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

Stk. 3

Ved udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse betales arbejdet efter følgende regler, medmindre der i det enkelte tilfælde måtte være etableret rådigheds-vagt, jf. § 16, eller truffet bestemmelse om anvendelse af stk. 4:

1. Der betales for de præsterede arbejdstimer.
2. Ved arbejde i forbindelse med det første udkald inden for en periode på 24 timer, regnet fra normal arbejdstids ophør, betales uanset arbejdets omfang for mindst 4 timers arbejde. Ved efterfølgende udkald inden for samme døgn (24 timer regnet fra normal arbejdstids ophør) betales kun for de præsterede arbejdstimer. Hvis sne-rydnings- eller glatførebekæmpesarbejdet påbegyndes mindre end 4 timer før normal arbejdstids begyndelse, og hvis den pågældende specialarbejder 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 § 13, stk. 10. I de tilfælde, hvor der efter nr. 2, 1. punktum, 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. 4

1. Der kan efter ansættelsesmyndighedens beslutning – med den lokale afdeling af forbundet for et år ad gangen – træffes aftale om, at en eller flere ansatte i vinterpe-rioden skal være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller påse behovet herfor, jf. nr. 2, 3 og 4.
2. Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 6.600 kr. (31/3 2000-niveau).
3. Til ansatte, som påtager sig at være til rådighed for udkald til arbejde med snerydning af glatførebekæmpelse, og som også påtager sig at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales - i stedet for det i nr. 2 nævnte vederlag - et årligt grundvederlag på 10.800 kr. (31/3 2000-niveau).
4. Til ansatte, som alene påtager sig forpligtelsen til at påse behovet for snerydning og glatførebekæmpelse, betales et årligt grundvederlag på 4.200 kr. (31/3 2000-niveau).
5. For arbejde uden for normal arbejdstid med snerydning og glatførebekæmpelse og/eller syn af føret betales timeløn og overarbejdstillæg efter § 13, stk. 10.
6. De i stk. 4, nr. 2, 3 og 4 nævnte vederlag udbetales i rater i forbindelse med lønudbetalingen inden for den periode, som rådighedsordningen omfatter. Hvis den enkelte kun står til rådighed for udkald 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:

Ad nr. 6:

Når der aftales deling mellem to eller flere medarbejdere, eller indgås aftaler om dele af perioden, anbefales det at aftalerne indgås skriftligt.

Udkald i ”vagt frie” perioder betales efter stk. 3.

§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn gælder.

Bemærkning:

Aftalerne er i KL's Løn og Personale, afsnit 04.89 og 04.90.

§ 17. Dispositionstillæg

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden kan yde et dispositionstillæg på 9.100 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.

Tillægget ydes som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden. Ved længe-revarende udkald betales takstmæssig overarbejdsbetaling, men ikke udkaldsgodtgørelse.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Hvis en ansat indgår i en rådighedsvagtaftale eller i en vintervagtsordning efter § 15, stk. 4, reduceres tillægget i forhold til pågældendes deltagelse heri.

§ 18. Arbejdsskur

Ansættelsesmyndigheden har pligt til at stille skur eller andet passende opholdsrum til rådighed efter gældende regler.

Bemærkning:

Der henvises til Arbejdsministeriets bekendtgørelser om

1. faste arbejdssteders indretning (nr. 96 af 13.februar 2001),
2. skiftende arbejdssteders indretning (nr. 290 af 5. maj 1993), og
3. indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder (nr. 589 af 22. juni 2001).

§ 19. Arbejdstøj mv.

Specielt arbejdstøj stilles til rådighed efter de gældende love og bekendtgørelser.

Herudover udleveres arbejdstøj efter de hidtil gældende aftaler, medmindre andet aftales.

§ 20. Godtgørelse for merafstand

Stk. 1

Ved ansættelsen tildeles de ansatte (skriftligt) en fast arbejdsplads, hvorved forstås en institution, et værksted, et værk, en stilleplads eller mødested af permanent karakter.

Bemærkning:

Overenskomstens parter forudsætter, at der ikke tildeles to eller flere samtidige faste arbejdspladser.

Faste arbejdspladser bør præciseres med adresse.

Stk. 2

Afstanden ad korteste farbare offentlige vej mellem den ansattes bopæl og faste arbejdsplads (mødested) udmåles.

Stk. 3

Hvis ansættelsesmyndigheden ikke sørger for transport til og fra arbejdsstedet - uden for den faste arbejdsplads (mødested) - hvor den ansatte skal møde til normal arbejdstids begyndelse, betales der en godtgørelse for merafstand. Denne beregnes efter den merafstand ad korteste farbare offentlige vej mellem vedkommendes bopæl og arbejdsstedet uden for den faste arbejdsplads (mødested), vedkommende må tilbagelægge i forhold til den efter stk. 2 udmålte afstand.

Stk. 4

Når den ansatte har stillet på samme arbejdssted – uden for den faste arbejdsplads (mødested) i en uafbrudt periode på 26 uger, bortfalder godtgørelsen for merafstand, idet dette arbejdssted herefter betragtes som en ny tildelt fast arbejdsplads (mødested).

Stk. 5

Godtgørelse for merafstand udgør flg. faste beløb pr. arbejdsdag:

Merafstand (fra/indtil)	0-20 km	0,00 kr.
-	20-25 km	90,00 kr.
-	25-30 km	110,00 kr.
-	30-35 km	130,00 kr.
-	35-40 km	150,00 kr.
-	40-50 km	180,00 kr.
-	50-60 km	220,00 kr.
-	60-70 km	260,00 kr.
-	70-90 km	320,00 kr.
-	90-110 km	400,00 kr.
-	over 110 km	440,00 kr.

Stk. 6

Satserne for godtgørelse for merafstand reguleres, hvis satserne for befordringsgodtgørelse (lav sats) ændres i overenskomstperioden.

Bemærkning:

Ved alle målinger beregnes kun afstanden den ene vej, idet der i godtgørelsen for merafstand i stk. 5 er taget højde for returkørslen.

§ 21. Anciennitetsliste

Mellem ansættelsesmyndigheden og lokalafdelingen skal træffes aftale om oprettelse af en anciennitetsliste.

Anciennitetsliste kan efter lokal aftale oprettes for hvert arbejdsområde og/eller hvert geografiske område.

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter samt faglærte holdledere og instruktører er undtaget fra bestemmelsen om afskedigelse efter anciennitetsliste.

Afskedigelser og genansættelser finder sted efter anciennitetslisten, medmindre særlige forhold efter arbejdsledelsens skøn efter samråd med tillidsrepræsentanten gør en fravigelse nødvendig.

Bemærkning:

Arbejdsledelsens skøn udøves i overensstemmelse med de forvaltningsretlige principper.

§ 22. 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.

§ 23. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 24. Udgifter ved tjenesterejser

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder hos ansættelsesmyndigheden.

§ 25. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes 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 henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Bemærkning:

Den nævnte underretning sendes til:

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

Mail: den.offentlige.gruppe@3f.dk

Stk. 4

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

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

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan 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

Fra kravet om afskedigelsesnævnsbehandling efter stk. 5 er fremsat, fremsendes klageskrift normalt senest 10 uger fra dette tidspunkt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. frister for yderligere skriftveksling samt forslag til domsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden at tage stilling til den videre procedure.

Bemærkning:

Hvis parterne er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra krav om nævnsbehandling er fremsat, vil 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af 3F, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndigheden forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. 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. 9

I perioden 1. december til 31. marts kan specialarbejdere efter samråd mellem arbejdsledelsen og tillidsrepræsentanten hjemsendes (idet opsigelsesbestemmelserne ikke skal iagttages), hvis den aktuelle vejrligssituation betinger dette, eller der opstår arbejdsmangel som følge af, at de ved arbejdet anvendte materialer/maskiner ikke kan bearbejdes/benyttes i den aktuelle arbejdssituation.

Der optjenes ret til ferie med løn i indtil 15 arbejdsdage for hver periode fra den 1. december til den 31. marts.

Bemærkning:

Ved hjemsendelse sker lønfradrag i henhold til Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Stk. 10

Bestemmelserne i stk. 1 gælder ikke

1. ved arbejdsledighed som følge af andre ansattes arbejdsstandsning, eller
2. ved indtræden af en af ansættelsesmyndigheden utilregnelig maskinstandsning, materialeangel eller force majeure, som standser driften helt eller delvist.

Stk. 11

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke, når der mellem den enkelte ansættelsesmyndighed og den lokale afdeling af 3F er indgået aftale om afskedigelse for vinteren i overensstemmelse med de i protokollat 2, punkt 2 indeholdte vilkår.

Stk. 12

Udebliver en ansat uden lovligt forfald, kan ansættelsesmyndigheden se bort fra opsigelsesbestemmelserne i stk. 1 og 2.

Stk. 13

Ansatte, der afskediges på grund af vinteren og som genansættes senest 1 år efter, bevarer optjent opsigelsesvarsel, optjent anciennitet i relation til fratrædelsesgodtgørelse, karenstid og ret til pension. Genansættelse sker - medmindre andet aftales - efter anciennitetslisten.

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1

Følgende aftaler i protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nr. henviser til protokollatet)

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04,51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
9. Supplerende pension (04.72)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. Gruppeliv (04.74)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**

Bemærkning:

Særlig feriegodtgørelse udgør 2,45%.

21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]** Barselsudligning (05.14) **[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.11]** Seniorpolitik (05.21) **[O.11]**
24. **[O.11]** Integrations- og oplæringsstillinger (05.25) **[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.11]** Kompetenceudvikling (05.31)

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen er i protokollat nr. 3. **[O.11]**

27. **[O.11]** Socialt kapitel (05.41)

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 4.

Bemærkning:

Parterne henleder opmærksomheden på henholdsvis rammeaftalen om socialt kapitel og på muligheder for kompetenceudvikling og rotationsordninger for ansatte omfattet af denne overenskomst. **[O.11]**

28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. **[O.11]** SU og tillidsrepræsentanter (05.80) **[O.11]**
32. **[O.11]** MED og tillidsrepræsentanter (05.86) **[O.11]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. **[O.11]** Aftale om trivsel og sundhed (05.35) **[O.11]**
35. **[O.11]** Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39) **[O.11]**

Bemærkning:

Protokollatet er i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

36. **[O.11]** Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i regionerne, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service (05.55) **[O.11]**

Stk. 2

[O.11] Rammeaftale om kombinationsbeskæftigelse for ikke-uddannede i kommunen omfatter specialarbejdere beskæftiget ved dagtilbud. **[O.11]**

Bemærkning:

Rammeaftalen er i KL's Løn og Personale, afsnit 41.11.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 27. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-8.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 28. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for

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

Det samlede pensionsbidrag udgør: 12,50% **[O.11]** (pr. 1. januar 2012: 13%) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 26, nr. 10, jf. § 31, stk. 1 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

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

Stk. 2

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 3 og 5-8.

§ 29. Søgnehelligdage og fridage

Stk. 1

Grundlovsdag betragtes som helligdag fra kl. 12.00.

Stk. 2

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

Stk. 3

Er betingelserne i stk. 2 ikke opfyldt, ydes alene timeløn beregnet indtil kl. 12.00.

Stk. 4

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. 5

Er betingelserne i stk. 4 ikke opfyldt, ydes der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

Bemærkning:

Ferie, sygdom, barns første sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsering og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom hjemsendelsesperioder og afskedigelse som følge af vinteren samt barselorlovsperioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen i denne forbindelse.

§ 30. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 1 Hvem er omfattet
- §§ 4-8 Løn
- § 11 ATP
- § 12 Arbejdstid mv.
- § 13 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 14 Akkordarbejde
- § 15 Udkald
- § 16 Arbejde i forskudt tid mv.
- § 18 Arbejdsskur
- § 19 Arbejdstøj mv.
- § 20 Godtgørelse for merafstand
- § 24 Udgifter ved tjenesterejser

- § 26 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) stk. 1 nr. 1-2, 4, 10-15, 18-20,23, 25-35 og stk. 2.

Stk. 2

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

Stk. 3

Timelønnede, som er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af § 5 i funktionærloven.

Bemærkning:

Bestemmelsen vedrører ansatte, som overvejende er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnitligt mindst 8 timer pr. uge i højst 1 måned.

(Den er med for at give gruppen aftalt funktionærstatus.)

Stk. 4

Timelønnede er omfattet af bestemmelsen i § 22 om barns 1. sygedag og 2. sygedag, dog har de pågældende alene ret til en indtægt, der svarer til dagpengebeløbet.

Kapitel 4. Ungarbejdere

§ 32. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter specialarbejdere, som ikke er fyldt 18 år.

§ 33. Løn og lønberegning

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansatte, der er fyldt 16 år, aflønnes med 52% af løntrin 11.

Ansatte, der er fyldt 17 år, aflønnes med 67% af løntrin 11.

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til stk. 2.

Stk. 3

Bestemmelsen i § 5 i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte er iagttaget i de aftalte lønninger.

§ 34. Antal ungarbejdere

Antallet af ansatte under 18 år i forhold til antallet af ansatte over 18 år må ikke overstige følgende

<i>Antal over 18 år</i>	<i>Antal under 18 år</i>
1-5	1
6-10	2
11-15	3
osv.	

Begrænsningen gælder ikke ved beskæftigelsesarbejder.

§ 35. Øvrige ansættelsesvilkår (ungarbejdere)

Stk. 1

Månedslønnede ungarbejdere er endvidere omfattet af bestemmelserne i kapitel 2 bortset fra §§ 3-8, 10, samt § 26, nr. 10.

Stk. 2

Timelønnede er endvidere omfattet af bestemmelserne i kapitel 3 bortset fra § 27, stk. 1 og § 28.

Kapitel 5. Elever

§ 36. 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 erhvervsuddannelser samt af nærværende overenskomst med de undtagelser, der fremgår af §§ 37-45.

§ 37. Løn og lønberegning

Stk. 1

Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 13 samt et årligt pensionsgivende tillæg på 850,00 kr. (31/3 2000-niveau) [O.11] Pr. 1. januar 2012: 1.470 kr. (31/3 2000-niveau)[O.11].

Stk. 2

Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 4.

Stk. 3

Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4 – inkl. dyrtidstillæg og faste kronetillæg:

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

Bemærkning:

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

Stk. 4

Bestemmelsen i § 5 i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte er iagttaget i de aftalte lønninger.

Stk. 5

Den enkelte ansættelsesmyndighed kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

§ 38. Aflønning i skoleperioder

Stk. 1

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

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

Stk. 2

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi nr. 1115 af 12/12 2003, refunderer ansættelsesmyndigheden elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 39. Prøvetid

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

Bemærkning:

Ved opsigelse fra arbejdsgivers side skal der foretages forudgående høring i henhold til forvaltningslovens § 19.

§ 40. Overarbejde

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Til elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn efter løntrin 17 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 41. Kombinationsbeskæftigelse

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

§ 42. Pension

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for elever, som:

- a) er fyldt 25 år, og
- b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) indenfor en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,50% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. [O.11]Pr. 1. januar 2012: 13%[O.11].

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

§ 43. Sygdom

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 44. 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.

§ 45. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3, stk. 2, Fællesaftale om lokal løndannelse.

Bemærkning:

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

- § 12 Arbejdstid
- § 16 Arbejde i forskudt tid mv.
- § 18 Arbejdsskur
- § 19 Arbejdstøj
- § 22 Barns 1. og 2. sygedag
- § 24 Udgifter ved tjenesterejser
- § 26 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 2, 5, 7, 12, 20, 21 og 25

Stk. 2

Aftale om befordringsgodtgørelse for elever gælder.

Bemærkning:

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

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse

§ 46. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 5. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

David Gibson

Hanne Gram

Protokollat 1 – Særregler

Særlige tillæg/særbestemmelser i KL-området

1. Esbjerg Kommune

For udkald af indtil 4 timers varighed uden for arbejdstiden betales – i stedet for efter overenskomstens § 15, stk. 2, nr. 1 – 4 timers løn samt overarbejdstillæg for den faktiske arbejdstid.

2. Særregler for ansatte i det hidtidige FKKA-område:

1. Arbejdstid

I stedet for fridagene nævnt i § 12 stk. 5 og 7, betragtes påskelørdag og 1. maj som søgnehelldage hele dagen. Grundlovsdag betragtes som søgnehelldag fra kl. 12.00.

Bemærkning:

De i de enkelte kommuner før 1. april 1965 gældende ordninger om frihed på enkelte andre dage (fx 24. december og 31. december) fortsætter uændret. Timelønnede betales efter § 29.

2. Overarbejde

1. § 13, stk. 10, nr. 2, erstattes af:

For ansatte, der arbejder på lørdage, betales et tillæg på 50% de første 2 timer før kl. 12.00, for øvrige timer betales et tillæg på 100%.

Endvidere gælder følgende:

For alle overarbejdstimer på hverdagsfridage samt overarbejdstimer efter kl. 19.00 betales et tillæg på 100%.

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

Ved mere end 8 timers overarbejde på en fridag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det timetal, som dels oversteg 8 timer og dels er præsteret efter kl. 21.00.

Der udbetales normal løn for disse afkortningsperioder

2. Når rettidigt varslet overarbejde afvarsles samme dag, som overarbejdet skulle finde sted, betales et tillæg svarende til tillægget i § 13, stk. 11.

3. Udkald

I stedet for § 15 gælder:

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

4. Rådighedsvagt

Rådighedsvagt på såvel hverdage som søn- og helldage kan etableres for hele perioden uden for normal arbejdstid eller en del heraf. Vagtfri perioder kan højst udgøre 5 timer pr. vagtdøgn.

Bemærkning:

Tilrettelæggelse af rådighedsvagter sker i overensstemmelse med 1991-overenskomstens bestemmelser (se bilag 3).

5. *Tilskadekomst i tjenesten (timelønnede)*

1. Ved tilskadekomst i tjenesten betales et beløb, der udgør forskellen mellem den aktuelle timeløn (uden tillæg) og den dagpengeydelse, som den pågældende er berettiget til.
2. Der kan højst betales i 26 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder, og der kan for samme tilskadekomst ikke betales i mere end 26 uger regnet fra tilskadekomsttidspunktet.

4. Særregler for belyningsarbejdere ved HNG I/S

1. Merafstand

Udover specialarbejderoverenskomstens bestemmelse om godtgørelse for merafstand opretholdes nedennævnte godtgørelsesbestemmelser:

Merafstand	fra/indtil	0-5 km	8,40 kr.
-	-	5-10 km	25,20 kr.
-	-	10-15 km	42,00 kr.
-	-	15-20 km	58,80 kr.

2. Overarbejde

1. For arbejde udover den normale arbejdstid, overenskomstens § 13 betales følgende overarbejdstillæg:
 - a) på hverdage (arbejdsdage) for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50%
for følgende timer indtil normal arbejdstids begyndelse 100%
for alt overarbejde efter kl. 19 og indtil normal arbejdstids begyndelse betales dog 100%
 - b) på søn- og helligdage samt på hverdagsfridage 100%
2. Overarbejde, der er påbegyndt senest kl. 01, og som fortsætter ind i den følgende arbejdsdag, betales efter dennes begyndelse med 100% overarbejdstillæg.
Såfremt en belyningsarbejders arbejdstid bliver afbrudt på grund af, at han skal møde til senere arbejde, betales der umiddelbart efter 8 timers arbejde og normal arbejdstids ophør et 100% overarbejdstillæg.
Ved overarbejde, hvor arbejdsmiljølovens bestemmelser om 11 timers eller minimum 8 timers samlet hvile, jf. ”Bekendtgørelse om hviletid og fridøgn”, ikke kan overholdes, udskydes hviletiden til begyndelsen af næste arbejdsdøgn. For disse timer gives betaling som ved frihed med løn.
Overarbejdsbetalingen gives efter gældende regler.
3. Når en belyningsarbejder tilsiges til at udføre overarbejde, skal dette meddeles ham dagen forud.
For manglende varsel til overarbejde udover 1 time betales der tillæg efter § 13, stk. 11.

Når rettidigt varslet overarbejde afvarsles samme dag, som overarbejdet skulle finde sted, betales samme tillæg.

København, den 5. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

David Gibson

Hanne Gram

Protokollat 2 - Opsigelsesbestemmelser for specialarbejdere

Muligheder og begrænsninger ved ansættelser og afskedigelser af de *ufaglærte* grupper.

1. Gældende vilkår

a) Hovedregel

Ansættelse vil normalt ske på månedsløn og med opsigelse efter Funktionærlovens regler, jf. overenskomsten § 25, med mindre der er tale om et ansættelsesforhold omfattet af bestemmelserne i kapitel 3 for timelønnede.

Afvikling af ansættelsesforholdet vil derfor også normalt skulle ske i overensstemmelse med overenskomstens § 25, hvilket indebærer iagttagelse af sædvanlig opsigelsesprocedure mv., herunder den/de pågældende medarbejders individuelle opsigelsesvarsel, orientering af den faglige organisation osv.

Konsekvensen af endelig afvikling af ansættelsesforholdet er, at der udbetales evt. godtgørelse efter de i Funktionærlovens § 2 a gældende regler, og at der starter en ny optjening af ansættelsesanciennitet ved eventuel genansættelse.

Såfremt afskedigelsen er begrundet i vinteren, henledes opmærksomheden på § 25, stk. 13.

b) Tidsbegrænset ansættelse

Ansættelsesmyndigheden kan anvende tidsbegrænset ansættelse, når der er tale om opgaver, som typisk kan udføres i en begrænset del af året, og der på forhånd er klarhed over opgavens varighed.

Der vil mellem en medarbejder og ansættelsesmyndigheden kunne aftales forlængelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold i overensstemmelse med almindelig praksis på funktionærområdet.

Den tidsbegrænsede ansættelse ophører uden andet varsel ved periodens udløb.

c) Opgavebestemt ansættelse

Denne ansættelsesform kan anvendes på arbejdsopgaver, som ret præcist kan beskrives/afgrænses, men ikke på forhånd tidsmæssigt kan fastlægges.

Ansættelsesforholdet ophører uden yderligere varsel, når opgaven er udført.

Bemærkning:

Overenskomstens § 25, stk. 11, og § 21 finder således ikke anvendelse i forbindelse med ansættelser efter pkt. 1 b) og 1 c), dog finder bestemmelsen i § 25, stk. 13, tilsvarende anvendelse.

2. Lokal mulighed for indgåelse af aftale om afskedigelse som følge af vinteren.

Der kan mellem den enkelte ansættelsesmyndighed og den lokale afdeling af 3F indgås følgende aftale:

- Afskedigelse på grund af vinteren sker med et varsel på 1 måned til en måneds udgang.
- Fratræden sker tidligst 1. november.

- Genansættelse skal tilbydes senest pr. 1. april det efterfølgende år.
- Den genansatte bevarer sin løngaranti efter overenskomstens § 8, stk. 1, eller opnår samme aflønning som ved afskedigelsen, ligesom pågældende bevarer retten til eventuelt overgangstillæg efter § 8, stk. 2.
- Allerede optjent opsigelsesvarsel, karenstid og ret til pension bevares, jf. overenskomstens § 25, stk. 13.
- Medarbejdere, der er afskediget på grund af vinteren, kan – uden afgivelse af nyt opsigelsesvarsel – beskæftiges i indtil 35 kalenderdage efter, at fratræden skulle have fundet sted.

For så vidt angår fratrædelsesgodtgørelse, jf. overenskomstens § 9 og bemærkningerne hertil, vil afskedigelse på grund af vinteren ikke blive betragtet som afbrydelse af beskæftigelsen i relation til Funktionærlovens § 2a.

Perioder i hvilke den pågældende medarbejder har været afskediget på grund af vinteren indgår dog ikke i opgørelse af henholdsvis 12, 15 og 18 års ansættelse i forbindelse med udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

Den lokale aftale bør præcist beskrive de medarbejdere og/eller områder i henhold til ansættelsesmyndighedens organisationsplan, som er omfattet af den mellem de lokale parter indgåede skriftlige aftale.

3. Andet

Det bemærkes, at der fortsat også er mulighed for hjemsendelse (på enkelte dage) efter overenskomstens § 25, stk. 9.

København, den 5. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

David Gibson

Hanne Gram

Protokollat 3 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for specialarbejdere, faglærte gartnere m.fl.:

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.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

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

Stk. 3

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

København, den 5. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

David Gibson

Hanne Gram

Protokollat 4 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

København, den 5. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

David Gibson

Hanne Gram

Protokollat 5 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, 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 tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

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

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

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

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

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

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. 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 jfr. 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 5. oktober 2011

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

David Gibson

Hanne Gram

Protokollat 6 for cateringpersonale ved Færgeselskabet Læsø K/S

Protokollatet omfatter cateringpersonale ansat ved Færgeselskabet K/S indeholder selvstændige bestemmelser for denne personalegruppe.

Bemærkning:

[O.11] Protokollatet tilknyttes overenskomst for specialarbejdere m.fl. Der er ikke herved sket andre ændringer end de ved O.11 aftalte. **[O.11]**

1. Ansættelsesbreve

Overenskomstens § 26, nr. 1, om ansættelsesbreve erstattes af bekendtgørelse nr. 848 af 15. oktober 2002 om rederens pligt til at indgå skriftlig kontrakt med den søfarende om ansættelsesvilkårene.

2. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen er løntrin 13.

Stk. 2

[O.11] Udover grundlønnen i stk. 1 ydes et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på kr. 620,00 (31/3 – 2000-niveau). **[O.11]**

3. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Pension Danmark for cateringpersonale, jf. overenskomstens § 10, stk. 1, og § 28, stk. 1.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,5 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

Cateringspersonale ved Færgeselskabet Læsø K/S, som forud for ansættelsen har haft en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattes af pensionsordningen ved ansættelsen.

4. Arbejdstid og overarbejde mv.

Stk. 1

Følgende bestemmelser i overenskomsten er ikke gældende:

- § 12 om arbejdstid
- § 13 om overarbejde
- § 15 om udkald
- § 16 om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

I stedet indgås en lokal arbejdstidsaftale i henhold til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, jf. § 26, nr. 13, i overenskomsten.

Stk. 2

Der kan tilbydes deltidsbeskæftigelse efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentant, eller såfremt en sådan ikke er valgt, organisationen/den lokale afdeling.

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

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

Stk. 3

De ansattes beklædning/uniformering – bortset fra det ved lov fastsatte – fastsættes af vedkommende kommunalbestyrelse, færgebestyrelse eller havneudvalg efter lokal aftale for 1 år ad gangen.

Stk. 4

Endvidere gælder følgende bestemmelser i overenskomsten ikke:

§ 14 Akkordarbejde

§ 17 Dispositionstillæg

§ 18 Arbejdsskur

§ 19 Arbejdstøj m.v.

§ 20 Godtgørelse for merafstand

§ 21 Anciennitetsliste

§ 29 Søgnehelligdage og fridage

Protokollat 1.

Protokollat 2.

5. Ulempetillæg

Der indgås en lokal aftale om konvertering af ulempetillæg i henhold til aftale om konvertering af ulempetillæg, jf. § 26 nr. 18 i overenskomsten.

6. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Protokollatet gælder fra 1. april 2011.

Stk. 2

Protokollatet kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. 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 17. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Hanne Gram

Bilag 1 – Overenskomstens område

Punkt 1

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

1. arbejde med vand, gas, el og fjernvarme,
2. jord- og betonarbejde,
3. værksteds- og pladsarbejde,
4. kloakarbejde,
5. vejarbejde,
6. gartneri- og skovarbejde,
7. arbejde som chauffør, herunder føring af specielle tekniske køretøjer,
8. arbejde som operatør og/eller kontrollør ved biografer,
9. skadedyrsbekæmpelse
10. arbejde på genbrugsstationer og deponeringsanlæg,
11. arbejde med naturpleje,
12. arbejde på biogasanlæg,
13. holdledere og instruktører for unge og langtidsledige,
14. gårdmænd og viceværter ved kommunale udlejningsejendomme,
15. måleraflæsere ved de kommunale værker, eller
16. arbejde der kan sidestilles med det under nr. 1-15 nævnte, samt
17. miljø- og energiarbejdere ved HMN Naturgas I/S (Hovedstadsområdet)
18. vejmand
19. åmænd
20. operatører og kontrollører ved kommunale biografer, medmindre biografen er medlem af Danmarks Biografteaterforening.

Bemærkning:

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

Punkt 2

Endvidere omfatter overenskomsten specialarbejdere med en af følgende arbejdsmarkedsuddannelser (AMU):

1. autoriseret kloakmester
2. asfaltør,
3. spildevandsoperatør,
4. gas-, vand- og varmeoperatør,
5. skibsassistent (vedrører bugserbåde i Århus Havn),

6. forsyningsoperatør,
og som den pågældende udnytter i det daglige arbejde.

Punkt 3

Herudover omfatter overenskomsten medarbejdere med en af følgende erhvervsfaglige grunduddannelser:

1. gartner,
2. brolægger,
3. dyrepasser (dyreassistent),
4. skov- og naturtekniker (skov- og landskabsfagtekniker, skovbruger),
5. murer,
6. struktør,
7. jordbrugsmaskinfører,
8. jordbrugsassistent,
9. kranfører,
10. ejendomsservice tekniker (ved kommunale udlejningsejendomme),
11. chauffør,
12. lager- og transportarbejder,
13. industrioperatør,
14. blomsterdekoratør,
15. eller medarbejder, som er anerkendt svarende hertil ved det relevante faglige udvalg.

Bilag 2 - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn

Punkt 1

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

- konsulentfunktioner
- superbrugerfunktioner
- faglig formidling
- arbejde på kirkegårde, i skove, på bulkterminal, med el, gas, vand og varme
- specialistfunktioner
- maskin- og kranførerarbejde
- særlig genefyldt arbejde, fx nødvendig brug af maske
- arbejde med afløbsinstallationer, kloak og slamsuger
- opgravning af ikke formuldede lig
- arbejde på rensningsanlæg
- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- fleksibilitet i opgavevaretagelsen
- bredde i opgavevaretagelsen
- forskellige arbejdssteder
- smudsigt og genefyldt arbejde
- føring af lastbil og handicapbusser
- kompleks opgavevaretagelse
- oplæringsfunktion
- undervisningsfunktion
- organisatorisk placering/ansvar
- sjakbajs og/eller holdlederfunktion/selvstyrende gruppe.

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

Punkt 2

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

- certifikat for betjening af kran og maskiner samt for arbejde ved forbrændingsanlæg
- lokalkendskab
- samarbejdsevne og -vilje
- kreativitet

- fleksibilitet (flere arbejdsområder/-opgaver)
- den for jobbet relevante efteruddannelse
- kompetence-/autorisationsgivende efteruddannelse
- erfaring
- specialviden

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

Punkt 3

Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn:

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

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

I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

Bilag 3 - Uddrag af 1991-overenskomsten for FKKA-området

§ 13. Tilrettelæggelse af rådighedsvagt

Stk. 1

Til deltagelse i rådighedsvagt, når forholdene efter ansættelsesmyndighedens skøn gør det nødvendigt og arbejdets tarv kræver det, udtages først og fremmest frivillige specialarbejdere. Kun for så vidt der efter ansættelsesmyndighedens skøn ikke melder sig et tilstrækkeligt stort antal frivillige, kan også andre af ansættelsesmyndighedens specialarbejdere pålægges rådighedsvagt. Under lignende omstændigheder kan der forhandles om forslag fra organisationens side om etablering af rådighedsvagt.

Rådighedsvagt tilrettelægges inden for hvert enkelt arbejdsområde, efter aftale med vedkommende specialarbejdere, eventuelt tillidsrepræsentanten, for et halvt år ad gangen. Perioderne aftales særskilt for de enkelte arbejdsområder, idet det normalt bør tilstræbes, at rådighedsvagt omfatter mindst 4 personer, og at varigheden af den enkelte vagt højst er 1 uge.

Senest en måned før en halvårlig rådighedsvagtordnings begyndelse indkaldes frivillige ved opslag.

Der tilrettelægges et vagtskema gældende for hele rådighedsvagtperioden. I vagtskemaet kan optages fornøden reserve af hensyn til eventuel sygdom og ferie. Betaling til reserverne gives først ved egentlig rådighedsvagt.