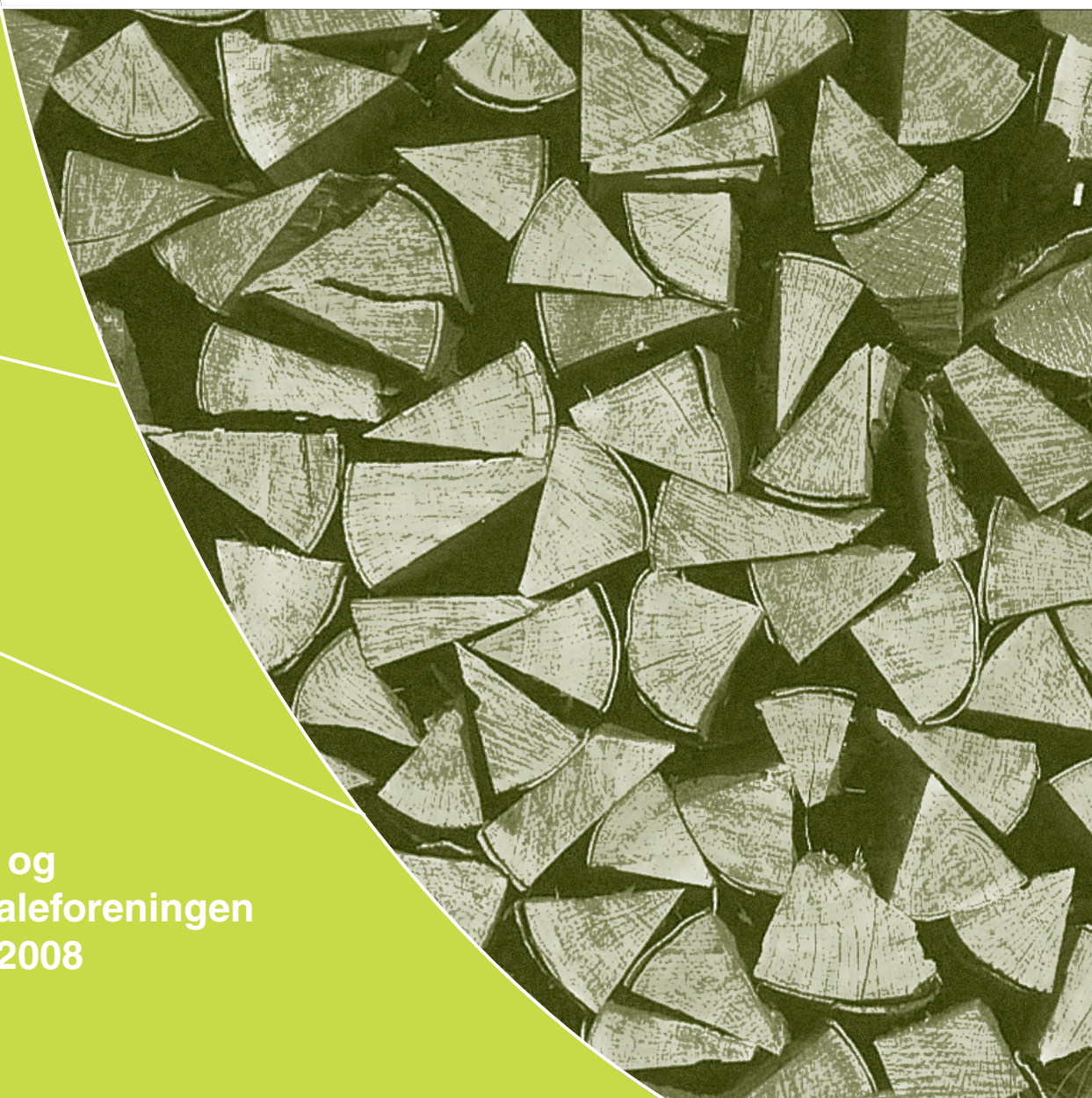




Overenskomst for Tjenestemand- & Overenskomstansat personale i KL

Mellem KL og
PF-Personaleforeningen
Pr. 1. april 2008



**Overenskomst
for
Tjenestemand- &
Overenskomstansat
personale i KL
Mellem
KL og
PF-Personaleforeningen
Pr. 1. april 2008**

- 1 -

◀ - ▶

INDHOLD

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Kapitel 1 - Gyldighedsområde	7
§ 1. Gyldighedsområde	7
§ 2. Afgrænsning	7
Kapitel 2 – Månedslønnede	9
§ 3. Løndannelsen.....	9
<i>Vilkår for Overenskomstansatte</i>	10
§ 4. Grundløn	10
§ 5. Funktionstillæg.....	11
§ 6. Kvalifikationstillæg.....	11
§ 7. Kommunomuddannelsen	12
§ 8. Pension	12
§ 9 Frit valg	14
§ 10. Funktionærvilkår.....	15
§ 11. Opsigelse	15
<i>Vilkår for tjenestemænd</i>	16
§ 12. Grundløn.....	16
§ 13. Funktionsløn/tillæg	17
§ 14. Kvalifikationsløn/tillæg	18
§ 15. Gruppeliv for tjenestemænd og visse andre ansatte.....	19
§ 16. Tjenestemandregulativ	19
<i>Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd</i>	20
§ 17. Procentregulering	20
§ 18. Lønforhandlinger	20
§ 19. Resultatløn.....	22
§ 20. Konstitutionsløn.....	23
§ 21. Arbejdstid	23
§ 22. Ekstra timer	24
§ 23. Overarbejde	24
§ 24. Merarbejde	26
§ 25. Rejsetid og godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser.....	28
§ 26. Registrering af tid ved deltagelse i kurser m.v.	29
§ 27. Børns sygdom	30
§ 28. Ferie.....	31
§ 29. Fravær af familiemæssige årsager (Barsel m.v.)	31
§ 30. Diskretionspligt.....	32

Indholdsfortegnelse

§ 31. Vidnepligt ved tjenestemandshør	32
§ 32. Rameaftale om seniorpolitik	32
§ 33. Ansættelsesbrev	33
§ 34. Bruttotræk	33
Kapitel 3 - Timelønnede.....	34
§ 35. Personafgrænsning	34
§ 36. Løn og lønudbetaling	34
§ 37. Søgnehelligdage og fridage.....	34
§ 38. Fravær af familiemæssige årsager.....	35
§ 39. Opsigelsesvarsel	35
§ 40. Øvrige ansættelsesvilkår	35
Kapitel 4 - Elever	36
§ 41. Personafgrænsning	36
§ 42. Elevtid, skolepenge	36
§ 43. Løn.....	36
§ 44. Overarbejde	37
§ 45. Øvrige ansættelsesvilkår for elever.....	38
Kapitel 5 - Unge under 18 år.....	39
§ 46. Løn.....	39
Kapitel 6 - Tillidsrepræsentanter	40
§ 47. Valg.....	40
§ 48. Opgaver.....	40
§ 49. Arbejdstilrettelæggelse.....	41
§ 50. Lønberegning	41
§ 51. Betaling	41
§ 52. Løntillæg.....	41
§ 53. Ulykkesforsikring	42
§ 54. Underretningspligt	42
§ 55. Afskedigelse	43
§ 56. Fortolkningstvister	43
Kapitel 7 - Ikrafttræden og opsigelse	44
§ 57. Opsigelsesbestemmelser	44
Bilag 1 – Gruppelivsaftale for overenskomstansatte med pensionsordning	45
§ 1. Hvem er omfattet af forsikringen	45
§ 2. Forsikringssummernes størrelse	47
§ 3. Indtrædelse og udtrædelse.....	48
§ 4. Forsikringsperiode / præmiebetaling	50

Indholdsfortegnelse

§ 5. Hvem tilfalder forsikringssummen	50
§ 6. Bonus.....	50
§ 7. Skatte- og afgiftsforhold.....	51
§ 8. Forsikringsoversigt.....	51
§ 9. Generelle bestemmelser	51
§ 10. Forsikringsaftalens ophør.....	51

Bilag 2 - Regulativ supplerende pension for tjenestemandsansatte i KL 53

A. Tjenestemænd, der ved optagelsen i opsparingsordningen ikke er fyldt 60 år..... 53

§ 1. Opsparingsordning	53
§ 2. Betingelser for udbetaling	53
§ 3. Indbetaling af pensionsbidraget	54
§ 4. Udbetaling ved død.....	54

B. Tjenestemænd, der ved optagelsen i opsparingsordningen er fyldt 60 år..... 54

§ 6. Oprettelse af spærret konto	54
--	----

C. Fællesbestemmelser 55

§ 7. Registreret partnerskab.....	55
§ 8. Skattemæssige forhold	55
§ 9. Ikrafttrædelses- og godkendelsesbestemmelser	55

Bilag 3 - Aftale om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom 56

§ 1. Anmeldelse af sygdom og tilvejebringelse af helbredsoplysninger	56
§ 2. Udgifter til lægeattest m.v.....	57
§ 3. Notering af sygedage.....	57
§ 4. Nedsat tjenestetid i forbindelse med sygdom	58
§ 5. Løn- og pensionsanciennitet ved nedsat tjenestetid	58
§ 6. Ikrafttræden	59

Bilag 4 - Protokollat vedrørende vilkår for PF-tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse 60

Bilag 5 - Hovedaftalen mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Personaleforeningen (PF) 62

Bilag 6 - Karriereudvikling..... 66

Stikordsregister 67

Forord

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008 blev der udover generelle lønforhøjelser aftalt følgende væsentlige ændringer:

1. Med virkning fra 1. april 2009 hæves grundlønstrin 1 og 2 med kr. 8.650 (31.03.2000 niv.), grundlønstrin 4 hæves med kr. 10.298 (31.03.2000 niv.), og grundlønstrin 5 hæves med kr. 14.180 (31.03.2000 niv.). Endvidere ydes tjenestemænd et pensionsgivende tillæg som på grundlønstrin 19 udgør kr. 8.700 (31.03.2000 niv.), på grundlønstrin 33 kr. 10.300 og på trin 50 kr. 14.200 (31.03.2000 niv.).
2. Med virkning fra 1. april 2009 hæves pensionsbidraget for medarbejdere på grundlønstrin 1, 2 og 4 fra 14,9% til 15,6%. Samtidig ydes, der pensionsbidrag af alle tillæg til tjenestemænd. Pensionsbidraget indbetales på en supplerende pensionsordning efter tjenestemandens eget valg.
3. Med virkning fra udbetalingerne i 2010 hæves den særlige feriegodtgørelse fra 1,9% til 1,95% og følger herefter den kommunale ferieaftale.
4. Med virkning fra børn født efter 1. juli 2008 ændres barselsreglerne således, at der udover de første 14 ugers orlov (mødrebarsel) ydes 6 ugers orlov med løn til moderen, 6 uger til faderen og 6 uger til deling.
5. Der afsættes 1% til lokal løndannelse pr. 1. april 2009 og 1% pr. 1. april 2010.
6. Der indføres honorering af tillidsrepræsentanter for deres funktion som tillidsrepræsentanter.
7. Der indføres pr. 1. januar 2009 ret til 2 seniordage pr. år fra og med det år, hvor medarbejderen fylder 60 år.
8. Med virkning fra 2008 omfattes medarbejdere på grundlønstrin 1,

Forord

2 og 19 af den generelle aftale om resultatløn og kontorpuljer i KL. Samtidig ophører den hidtil gældende lokallønsordning.

9. Der indføres mulighed for bruttolønstræk.

- 6 -

◀ - ▶

INDHOLD

Kapitel 1 - Gyldighedsområde

§ 1. Gyldighedsområde

Stk. 1

Overenskomsten omfatter overenskomst- og tjenestemandsansat personale i KL inden for PF-Personaleforeningens forhandlingsområde.

Bemærkning

KL ansætter ikke længere medarbejdere på tjenestemandsvilkår. Kontorchefer med personaleledelse er ikke omfattet af overenskomsten.

§ 2. Afgrænsning

Stk. 1

Medarbejdere, jf. §1, som

1. har en (gennemsnitlig) ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer,
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
3. er fyldt 18 år,

er omfattet af reglerne i Kapitel 2 (månedslønnede).

Stk. 2

Medarbejdere, jf. §1, som

1. har en (gennemsnitlig) ugentlige arbejdstid på under 8 timer eller
2. er ansat til højest 1 måneds beskæftigelse eller er tilknyttet KL som tilkaldevikar og over en 52 ugers periode har under 8 timers beskæftigelse i gennemsnit pr. uge
3. er fyldt 18 år,

er omfattet af reglerne i Kapitel 3 (timelønnede).

Stk. 3

Elever er omfattet af Kapitel 4.

Kapitel 1 - Gyldighedsområde

Stk. 4

Medarbejdere under 18 år, der ikke er ansat som elever, aflønnes med timeløn jf. Kapitel 5.

Kapitel 2 – Månedslønnede

§ 3. Løndannelsen

Stk. 1

Løndannelsen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. §§ 4 (overenskomstansatte) og 12 (tjenestemænd),
2. Funktionsløn/tillæg, jf. §§ 5 (overenskomstansatte) og 13 (tjenestemænd),
3. Kvalifikationsløn/tillæg, jf. §§ 6 (overenskomstansatte) og 14 (tjenestemænd) og
4. Resultatløn, jf. §§ 19.

Stk. 2

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

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud for overenskomstansatte og månedsvis forud for tjenestemænd.

Vilkår for Overenskomstansatte

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/evt. nyansat/uerfaren.

Stk. 2

Indplaceringen på grundlønstrin sker på baggrund af uddannelse og funktioner på følgende måde:

Grundlønstrin 1: Administrativt personale, kantinemedhjælpere, ejendomsmedhjælpere m.v. uden lærlinge/elevuddannelse.

Grundlønstrin 2: Personale med lærlinge/elevuddannelse.

Bemærkning

Ved lærlinge/elevuddannelse forstås lærlinge eller efg uddannelse samt elever uddannet i henhold til erhvervsuddannelsesloven.

Grundlønstrin 4: Administrative sagsbehandlere og mellemledere.

Grundlønstrin 5: Vicekontorchefer, chefkonsulenter, forhandlingsledere m.v.

Stk. 3

Grundlønningerne udgør følgende:

Grundlønstrin	Årlig grundløn ekskl. eget pensionsbidrag (31.03.2000 niv.) [O.08]	
	Pr. 1. april 2006	Pr. 1. april 2009
1	Kr. 189.286	Kr. 197.936
2	Kr. 216.393	Kr. 225.043
4	Kr. 261.986	Kr. 272.284
5	Kr. 404.924	Kr. 419.104 [O.08]

- 10 -

◀ - ▶

INDHOLD

Stk. 4

Til kantinemedhjælpere på grundlønstrin 1 ydes et overenskomstbestemt funktionstillæg på kr. 9.000 i årligt grundbeløb (31.03.2000 niv.) ekskl. eget pensionsbidrag.

Stk. 5

Til medarbejdere med en grafisk uddannelse på grundlønstrin 2 ydes et overenskomstbestemt funktionstillæg på kr. 61.658 i årligt grundbeløb (31.03.2000 niv.).

Stk. 6

Medarbejdere på grundlønstrin 1, og 2 kan efter aftale mellem parterne oprykkes til et højere grundlønstrin, såfremt de uddannelsesmæssige forudsætninger skønnes at være opfyldt.

Indplacering på grundlønstrin 4 forudsætter et kvalificeret jobindhold med sagsbehandling, ledelse på mellemliderniveau eller lignende samt relevant uddannelse. Som eksempler på relevante uddannelser kan nævnes Forvaltningshøjskolens afgangseksamen (FA), Forvaltningshøjskolens Diplomstudier (FD) og Handelshøjskolens HD-studie.

§ 5. Funktionstillæg

Stk. 1

Funktionstillæg ydes ud over grundlønnen. Funktionstillæg baseres på de funktioner, der er knyttet til det job medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet. Funktionstillæg ydes som varige eller midlertidige pensionsgivende tillæg for særlige funktioner, der ligger ud over, hvad der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Ved oprykning til et højere grundlønstrin bortfalder som udgangspunkt hidtil ydede funktionstillæg, jf. stk. 1.

§ 6. Kvalifikationstillæg

Stk. 1

Kvalifikationstillæg ydes udover grundløn og evt. funktionstillæg. Kvalifikationstillæg ydes normalt som varige pensionsgivende tillæg og bygger på den enkelte medarbejders kvalifikationer, herunder uddan-

Kapitel 2 – Månedslønnede (Vilkår for overenskomstansatte)

nelse samt erfaring erhvervet før og under ansættelsen.

Stk. 2

Ved oprykning til et højere grundlønstrin bortfalder som udgangspunkt hidtil ydede kvalifikationstillæg, jf. stk. 1.

Bemærkning til §§ 5 og 6

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job. *Se nærmere herom i bilag 4 [O.08]* Endvidere ydes tillidsrepræsentanter funktionsløn for deres funktion som tillidsrepræsentant. *Se nærmere herom i § 52. [O.08]*

§ 7. Kommunomuddannelsen

Nyansatte administrative medarbejdere aflønnet på grundlønstrin 1 og 2 tilbydes Kommunom Fællesdelen senest et år efter ansættelse.

§ 8. Pension

Stk. 1

For medarbejdere over 21 år etableres en pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S med virkning fra den 1. i måneden efter medarbejderen er fyldt 21 år. Hvis medarbejderen af helbreds-mæssige grunde ikke kan pensionsforsikres, oprettes en opsparingsordning i et pengeinstitut, jf. stk. 8.

Bemærkning

I pensionsordningen indgår en gruppelevsordning, hvorefter der ydes kr. 100.000 ved kritisk sygdom, kr. 200.000 ved invaliditet og kr. 500.000 ved dødsfald.
Aftalen er optrykt i bilag 1.

Kapitel 2 – Månedslønnede (Vilkår for overenskomstansatte)

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for:

1. Tjenestemænd, og
2. Pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner, KL eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 3

For medarbejdere aflønnet på grundlønstrin 1, 2 og 4 udgør det samlede pensionsbidrag 14,9% af grundlønnen, jf. § 4 samt af funktions- og kvalifikationstillæg, jf. §§ 5, 6. Egetbidraget udgør 1/3 af 14,9%.

[O.08] Med virkning fra 1. april 2009 udgør det samlede pensionsbidrag - for medarbejdere aflønnet på grundlønstrin 1, 2 og 4 - 15,6% af grundlønnen, jf. § 4 samt af funktions- og kvalifikationstillæg, jf. §§ 5, 6. Egetbidraget udgør 1/3 af 15,6%. **[O.08]**

Stk. 4

For medarbejdere aflønnet på grundlønstrin 5 udgør det samlede pensionsbidrag 17,4% af grundlønnen, jf. § 4 samt af funktions- og kvalifikationstillæg, jf. §§ 5, 6. Egetbidraget udgør 1/3 af 17,4%.

Stk. 5

En medarbejder kan efter reglerne i pensionsregulativet vælge frivilligt at forhøje pensionsindbetalingerne, jf. stk. 3 og 4, mod et tilsvarende træk i lønnen.

Stk. 6

Betalte ekstratimer inden for kontorets normale arbejdstid og op til 37 timer pr. uge til deltidsbeskæftigede er pensionsgivende for ansatte, som i øvrigt er berettiget til pension. Timelønnen for sådanne timer beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-6 (overenskomstansatte) og §§ 11-13 (tjenestemænd).

Stk. 7

Pensionsbidragene indbetales af KL til Kommunernes Pensionsforsikring A/S. Pension ydes i henhold til de til enhver tid gældende pensionsregulativer indgået mellem overenskomstens parter.

Bemærkning

Parterne er enige om, at lønsedlen udformes således, at det fremgår, at 1/3 af det samlede pensionsbidrag er eget-bidrag.

Stk. 8

Hvis medarbejderen af helbredsmæssige grunde ikke kan pensionsforsikres, oprettes en opsparingsordning i et pengeinstitut. Bidragene til opsparingsordningen indbetales af KL på en konto for pensionsopsparing i et pengeinstitut valgt af lønmodtageren. Regler for det opsparede beløbs anvendelse fastsættes efter nærmere aftale mellem overenskomstens parter, idet mindst 2/3 af opsparingen skal anvendes til køb af en livsvarig ydelse.

§ 9 Frit valg

Stk. 1

[O.08] Med virkning fra 1. januar 2009 kan medarbejdere på grundlønstrin 5 vælge, at den del af pensionsprocenten, som overstiger 16%, jf. § 8 stk. 4, i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som løn. Medarbejdere, der ansættes i KL efter overenskomstens godkendelse, kan med virkning fra ansættelsen vælge løn frem for pension i forbindelse med ansættelsen.

Stk. 2

Hvis medarbejderen vælger løn, sker det på følgende vilkår:

- Ved konvertering af pension til løn, omregnes pensionsbeløbet til 31/3 2000 niveau.
- Der beregnes særlig feriegodtgørelse, jf. § 28.
- Beløbet udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

Valg jf. stk. 1 og 2 foretages for mindst et år ad gangen. Bortset fra ved nyansættelser sker valget altid med virkning fra 1. januar. Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ og altid pr. 1. januar.

Bemærkning

Omberegningen fra pensionsbidrag til tillæg sker udgiftsneutralt." [O.08]

§ 10. Funktionærvilkår

Funktionærlovens bestemmelser gælder.

§ 11. 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.

Bemærkning

I henhold til funktionærlovens §2 er opsigelsesvarslene fra arbejdsgiver:

I prøvetiden	14 dage
Efter prøvetidens udløb	1 måned
Efter 6 måneders beskæftigelse	3 måneder
Efter 3 års beskæftigelse	4 måneder
Efter 6 års beskæftigelse	5 måneder
Efter 9 års beskæftigelse	6 måneder

Fra medarbejderen er opsigelsesvarslet 1 måned, idet der i prøvetiden dog kan opsiges fra dag til dag.

Stk. 2

Ved afskedigelser sendes kopi af opsigelsen til PF.

Stk. 3

Hvis PF skønner, at en afskedigelse ikke er rimeligt begrundet, kan PF forlange, at sagen drøftes mellem overenskomstens parter.

Vilkår for tjenestemænd

§ 12. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/evt. nyansat/uerfaren.

Stk. 2

[O.08] Tjenestemandsansatte indplaceres på følgende grundlønstrin på den (amts)kommunale lønskala:

- Grundlønstrin 19 + et ikke pensionsgivende tillæg på kr. 5.800 (31.03.2000 niv.) (pr. 1. april 2009 + et pensionsgivende tillæg på kr. 14.500 (31.03.2000 niv.)): Personale med lærlinge/elevuddannelse.

Bemærkning

Ved lærlinge/elevuddannelse forstås lærlinge eller efg uddannelse samt elever uddannet i henhold til erhvervsuddannelsesloven.

- Grundlønstrin 33 + et ikke pensionsgivende tillæg på kr. 5.800 (31.03.00 niv.). (pr. 1. april 2009 + et pensionsgivende kr. 16.100 (31.03.2000 niv.)): Administrative sagsbehandlere og mellemledere.

Kapitel 2 – Månedslønnede (Vilkår for tjenestemænd)

- Grundlønstrin 50 + et pensionsgivende tillæg på kr. 20.600 (31.03.00 niv.) (pr. 1. april 2009 et pensionsgivende tillæg kr. 34.800: Vicekontorchefer, chefkonsulenter, forhandlingsledere m.v. **[O.08]**)

Stk. 3

[O.08] Det samlede pensionsbidrag af tillægget til medarbejdere på grundlønstrin 50, jf. stk. 2, udgør 17,4%. Pr. 1. april 2009 udgør den samlede pensionsbidrag af tillægget til medarbejdere på grundlønstrin 19 og 33 15,6%. Pensionsbidragene indbetales til en særlig ordning aftalt mellem PF og KL. *Se bilag 2.* **[O.08]**

Stk. 4

Medarbejdere, på grundlønstrin 19, jf. stk. 2, kan efter aftale mellem parterne oprykkes til grundlønstrin 33, såfremt de uddannelsesmæssige forudsætninger samt jobindhold, jf. stk. 5, skønnes at være opfyldt. I så fald bortfalder hidtil ydet funktions- og Kvalifikationsløn/ tillæg.

Stk. 5

Indplacering på grundlønstrin 33 forudsætter et kvalificeret jobindhold med sagsbehandling, ledelse på mellemliderniveau eller lignende samt relevant uddannelse. Som eksempler på relevante uddannelser kan nævnes Forvaltningshøjskolens afgangseksamen (FA), Forvaltningshøjskolens Diplomstudier (FD) og Handelshøjskolen HD-studie.

§ 13. Funktionsløn/tillæg

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet. Funktionsløn ydes for særlige funktioner, der ligger ud over, hvad der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

[O.08] Funktionsløn til medarbejdere på grundlønstrin 19 eller 33 jf. § 12 stk. 2, ydes ved indplacering på et højere løntrin end grundlønstrinnet, dog højest på trin 49 eller ved ydelse af midlertidige eller varige ikke-pensionsgivende funktionstillæg. Pr. 1. april 2009 ydes pension af tillægget med 15,6%, som indbetales til en særlig ordning aftalt mellem PF og KL. Egetbidraget udgør 1/3 af 15,6%. *Se bilag 2.*

[O.08]

Stk. 3

Funktionsløn til medarbejdere på grundlønstrin 50, jf. § 12 stk. 2, ydes som pensionsgivende funktionstillæg. Det samlede pensionsbidrag af tillægget udgør 17,4%, som indbetales til en særlig ordning aftalt mellem PF og KL. Egetbidraget udgør 1/3 af 17,4%. *Se bilag 2.*

§ 14. Kvalifikationsløn/tillæg

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og evt. funktionsløn. Kvalifikationsløn bygger på den enkelte medarbejders kvalifikationer, herunder uddannelse og erfaring erhvervet før og under ansættelsen.

Stk. 2

[O.08] Kvalifikationsløn til medarbejdere på grundlønstrin 19 eller 33 jf. § 12 stk. 2, ydes ved indplacering på et højere løntrin end grundlønstrinnet, dog højest på trin 49 eller ved ydelse af midlertidige eller varige ikke-pensionsgivende kvalifikationstillæg. Pr. 1. april 2009 ydes pension af tillægget med 15,6%, som indbetales til en særlig ordning aftalt mellem PF og KL. Egetbidraget udgør 1/3 af 15,6%. *Se bilag 2.*

[O.08]

Stk. 3

Kvalifikationsløn til medarbejdere på grundlønstrin 50, jf. § 12 stk. 2, ydes som pensionsgivende kvalifikationstillæg. Det samlede pensionsbidrag af tillægget udgør 17,4%, som indbetales til en særlig ordning aftalt mellem PF og KL. Egetbidraget udgør 1/3 af 17,4%. *Se bilag 2.*

Bemærkning til §§ 13 og 14

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationstillæg, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanli-

ge job. *Se nærmere herom i bilag 4 [O.08]* Endvidere ydes tillidsrepræsentanter funktionsløn for deres funktion som tillidsrepræsentant. *Se nærmere herom i § 52. [O.08]*

§ 15. Gruppeliv for tjenestemænd og visse andre ansatte

Den til en hver tid gældende fælleskommunale aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte finder tilsvarende anvendelse for ansatte efter denne aftale/overenskomst.

Bemærkning

Ordningen omfatter tjenestemænd samt elever, der ikke er omfattet af en pensionsordning. Der ydes kr. 100.000 ved kritisk sygdom, kr. 50.000 ved invaliditet og kr. 400.000, + kr. 45.000 pr. barn under 21 år, ved dødsfald.
Aftalen findes i KL's Løn og personale afsnit 04.74 og er optrykt som bilag L i KL's Fællesregler.

§ 16. Tjenestemandregulativ

Stk. 1

Tjenestemænd er omfattet af det til enhver tid gældende tjenestemand- og pensionsregulativ for tjenestemænd i KL og de tilsluttede institutioner med tilhørende regulativer og aftaler.

Stk. 2

Tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom er fastsat i aftale om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom, *jf. bilag 3.*

Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd

§ 17. Procentregulering

Stk. 1

[O.08] Lønnen for overenskomstansatte reguleres i henhold til den kommunale reguleringsordning.

Lønnen for tjenestemænd reguleres efter "Aftale pr. 1. april 2008 om lønninger for kommunalt ansatte".

Bemærkning

Procentreguleringen udmøntes på følgende tidspunkter:

- 1. april 2008
- 1. oktober 2008
- 1. april 2009
- 1. oktober 2009
- 1. april 2010
- 1. oktober 2010 [O.08]

Stk. 2

Med hensyn til lønberegning/lønfradrag ved ansættelse/fratræden på brudte datoer henvises til "Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale".

Bemærkning

Aftalen findes i KL's Løn og personale afsnit 04.38 og er optrykt i KL's Fællesaftale som bilag C.

§ 18. Lønforhandlinger

Stk. 1

Funktions- og kvalifikationstillæg aftales mellem tillidsrepræsentanterne og afdelingsledelserne, som kan delegere kompetencen til den enkelte kontorchef.

Bemærkning

Forud for forhandlingerne udveksler parterne begrundede indstillinger.

Stk. 2

[O.08] En gang om året afholdes forhandling om lokal løndannelse, dog således, at forhandlingerne i år, hvor der ikke, jf. stk. 3, er afsat midler til forlodsfinansiering, vil være af begrænset omfang. De årlige forhandlinger skal være afsluttet inden den 1. april. Herudover kan såvel ledelsen som tillidsrepræsentanten til enhver tid begære en forhandling om lokal løndannelse for en enkelt medarbejder eller en flersked af medarbejdere. Forhandlingen skal afholdes inden for 14 dage, medmindre andet aftales.

Stk. 3

Der afsættes en forlodsfinansiering på 2% til lokal løndannelse i overenskomstperioden, der udmøntes med 1% pr. 1. april 2009 og 1% pr. 1. april 2010.

Stk. 4

Forud for de årlige forhandlinger tager ledelsen i de enkelte afdelinger initiativ til og indkalder tillidsrepræsentanterne til et forberedende møde, hvor forhandlingerne tilrettelægges.

Stk. 5

En gang om året udarbejder KL en opgørelse over alle de i det foregående år indgåede aftaler om lokal løndannelse således, at materialet er til rådighed forud for opstarten af de årlige forhandlinger. Der er enighed om, at tillæg, der ydes i forbindelse med nyansættelser, ved forlængelse af eksisterende tillæg, som engangstillæg samt som resultatløns, ikke medregnes i forbruget af den afsatte ramme til forlodsfinansiering, jf. i øvrigt principperne i den kommunale aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.

Stk. 6

Såfremt summen af de aftalte lønforbedringer jf. stk. 5, udgør mindre end den afsatte ramme til lokal løndannelse de pågældende år, jf. stk. 3, udmøntes forskellen ved forhandlingerne det efterfølgende år.

Kapitel 2 – Månedslønnede (Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd)

Stk. 7

En gang om året udarbejder KL en lønstatistik, hvoraf fremgår gennemsnitslønnen for de forskellige medarbejdergrupper pr. 31. december året før samt en beregning af lønudviklingen for gennemsnitsløningerne. Det tilstræbes at statistikken er til rådighed forud for opstarten af de årlige forhandlinger jf. stk. 3.

Stk. 8

Ved nyansættelser kontaktes tillidsrepræsentanten snarest muligt med henblik på evt. forhandling af tillæg forud for ansættelsen.

Stk. 9

Ved forhandlingerne udarbejdes et referat indeholdende begrundelser for de ydede tillæg samt beløbsstørrelser, som er en forudsætning for udmøntningen.

Bemærkning

Referatet underskrives af afdelingens tillidsrepræsentant samt afdelingsledelsen/kontorledelsen. Parterne er enige om at påse, at referatet indeholder en tilstrækkelig beskrivelse af begrundelsen for de ydede tillæg.

Stk. 10

Parterne er enige om, at personalekontoret umiddelbart efter afslutningen af den årlige forhandling af lokal løndannelse, kontakter tillidsrepræsentanterne med henblik på at aftale tidspunkt for et evalueringssmøde, hvor forhandlingernes gang og resultat evalueres. Som temaer i evalueringen indgår den kønsmæssige balance, udmøntning af og brug af funktions- og kvalifikationstillæg i KL's afdelinger, lønudvikling og opfølgning på KL's kompetenceudviklingsaktiviteter, jf. bilag 6. Personalekontoret udarbejder i samarbejde med tillidsrepræsentanterne materiale, der gør det muligt at foretage en udviklingsfokuseret evaluering. [O.08]

§ 19. Resultatløn

Stk. 1

[O.08] Der kan ydes resultatløn i henhold til "Aftale om resultatløn/kontorpulje for ansatte i KL. [O.08]

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag J i KL's Fællesregler.

§ 20. Konstitutionsløn

Når en ansat fungerer midlertidigt i en vicekontorchef- eller kontorchefstilling ydes et ikke pensionsgivende konstitutionstillæg, som udgør forskellen mellem den ansattes samlede aktuelle løn inkl. alle tillæg og lønnen for den højere stilling inkl. funktionsbestemte tillæg men ekskl. kvalifikationstillæg.

§ 21. Arbejdstid

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer. Under forudsætning af, at den daglige arbejdstid er over 4 timer, inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause. Med hensyn til arbejdstidens placering henvises til den til enhver tid gældende aftale om fleksibel arbejdstid.

Bemærkning

Aftale om flextid er optrykt i bilag M i KL's Fællesregler.

Stk. 2

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er fridage, mens 1. maj er fridag fra kl. 12.00.

Stk. 3

Der kan, hvor arbejdet betinger det, indføres arbejde i holddrift eller forskudt tid i henhold til den kommunale "Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn".

Bemærkning

Aftalen findes i KL's Løn og personale afsnit 04.89.

Stk. 4

Den kommunale rammeaftale om deltidsarbejde gælder.

Kapitel 2 – Månedslønnede (Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd)

Bemærkning

Rammeaftalen findes i KL's Løn og personale afsnit 04.83 og er optrykt som bilag H i KL's Fællesregler.

Stk. 5

Den kommunale rammeaftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden gælder.

Bemærkning

Rammeaftalen findes i KL's Løn og personale afsnit 04.81 og er optrykt som bilag D i KL's Fællesregler.

Stk. 6

Den kommunale rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse gælder.

Bemærkning

Rammeaftalen findes i KL's Løn og personale afsnit 04.84. og er optrykt som bilag I i KL's Fællesregler.

§ 22. Ekstra timer

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede indenfor kontorets normale arbejdstid eller indtil 37 timer pr. uge (ekstra timer) honoreres med timeløn, jf. § 8 stk. 6. Timer herudover honoreres jf. §23 stk. 6.

§ 23. Overarbejde

Stk. 1

Ansatte indplaceret på grundlønstrin 1 eller 2, jf. § 4 (overenskomstansatte) eller grundlønstrin 19, jf. § 12 (tjenestemænd) er omfattet af stk. 2 - 11.

Stk. 2

Varsel om overarbejde skal meddeles medarbejderen dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde udover 1 time ydes et tillæg på kr. 26,69 (31.03.2000 niv.) pr. gang.

Kapitel 2 – Månedslønnede (Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd)

Stk. 3

Hvis arbejdet tillader det, kan der ydes erstatningsfrihed (afspadsring) af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50%.

Stk. 4

Hvis arbejdet ikke tillader afspadsring efter stk. 3, kan overarbejde godtgøres med erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde og med udbetaling af tillæg på 50%.

Stk. 5

Tidspunktet for afspadsring af overarbejde efter stk. 3 eller stk. 4 skal være fastlagt inden 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori overarbejdet er udført.

Stk. 6

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over kontorets normale arbejdstid og udover 37 timer pr. uge betragtes som overarbejde og vederlægges efter bestemmelserne i denne paragraf.

Stk. 7

Til rejsende medarbejdere ydes der for egentlig overarbejde i kommunerne, det vil sige arbejde før eller efter den normale arbejdstid, overarbejdsbetaling, jf. stk. 10.

Stk. 8

Det kan dog efter forhandling mellem afdelingsledelsen og PF besluttes, at der i hvert enkelt tilfælde for overarbejde af samme art som under stk. 7 i stedet for overarbejdsbetaling tildeles medarbejderen et fast årligt tillæg.

Stk. 9

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen i kontoret/afdelingen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages forhandling mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Kapitel 2 – Månedslønnede (Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd)

Stk. 10

Overarbejde, der er beordret og kontrollabelt og som ikke afspadseres honoreres med timeløn med tillæg af 50%.

Stk. 11

Den timeløn, der ligger til grund for overarbejdsbetaling, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-6 og §§ 12-14. (ekskl. eget pensionsbidrag).

§ 24. Merarbejde

Stk. 1

Ansatte aflønnet på grundlønstrin 4 eller 5, jf. § 4 (overenskomstansatte) eller grundlønstrin 33 eller 50, jf. § 12 (tjenestemænd), er omfattet af stk. 2 - 12.

Stk. 2

Reglerne i denne paragraf finder ikke anvendelse, hvis medarbejderen efter aftale med kontorledelsen udfører opgaver, som honoreres med resultatløns efter § 19.

Stk. 3

Merarbejde opgøres kvartalsvis for ansatte aflønnet på grundlønstrin 4, jf. § 4 eller grundlønstrin 33, jf. § 12. For ansatte aflønnet på grundlønstrin 5, jf. § 4, eller 50, jf. § 12, opgøres merarbejde en gang årligt.

Bemærkning

Godtgørelse for merarbejde forudsætter, at kontorchefen forinden merarbejdet iværksættes har givet sin tilslutning til, at der er tale om en nødvendig tidsmæssig overskridelse af større omfang af den normale arbejdsforpligtelse. Godtgørelsen kan derfor kun ydes på grundlag af en vurdering af den totale arbejdspræstation i tidsmæssig henseende i forhold til den totale arbejdsforpligtelse. Der kan således ikke ydes godtgørelse alene på grundlag af en bestemt arbejdsopgaves karakter og indhold. Der kan heller ikke ydes godtgørelse alene med henvisning til, at der er ydet en særlig påskønnelsesværdig indsats.

Kapitel 2 – Månedslønnede (Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd)

Godtgørelse for merarbejde kan kun ydes for merarbejde, der er af midlertidig karakter, og reglerne forudsætter en individuel bedømmelse i hvert enkelt tilfælde. Aftalen giver ikke hjemmel til regelmæssigt at yde kompensation af ensartet størrelse.

Stk. 4

Godtgørelsen kan kun ydes for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt medarbejderen efter særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenstefordeling eller i øvrigt på forhånd har været godkendt som en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de tjenstlige pligter, der er forbundet med stillingen.

Stk. 5

Godtgørelse kan endvidere kun ydes, hvis merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Bemærkning

Det er en forudsætning for honorering af merarbejde efter denne aftale, at der er tale om forhåndsgodkendt merarbejde af væsentligt omfang og mindst 140 timer årligt.

Stk. 6

For at godtgørelse kan ydes, skal medarbejderen til sin chef afgive en indberetning om grundlaget for merarbejdet og dets omfang. Sådant indberetning afgives ved merarbejdets ophør, eller, hvis merarbejdet strækker sig over længere tid, mindst hvert kvartal, for medarbejdere aflønnet på grundlønstrin 4 eller 33. Medarbejdere på grundlønstrin 5 eller 50 opgøres en gang om året.

Stk. 7

Det er kontorledelsen, som fastsætter, i hvilket omfang der skal ydes godtgørelse for merarbejde til medarbejdere, som opgør merarbejdet kvartalsvis. Fastsættelsen sker på grundlag en opgørelse fra medarbejderen og efter drøftelse med denne.

Stk. 8

Det er afdelingsledelsen som fastsætter, i hvilket omfang der skal ydes godtgørelse for merarbejde til medarbejdere som opgør merar-

Kapitel 2 – Månedslønnede (Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd)

bejdet en gang årligt. Fastsættelsen sker efter drøftelse med medarbejderen.

Stk. 9

Godtgørelsen for merarbejde kan ydes i form af tjenestefrihed af samme varighed, som det præsterede merarbejde med tillæg af 50%.

Stk. 10

Sådan tjenestefrihed bør normalt være tildelt medarbejderen inden udløbet af det kvartal, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, da merarbejdets omfang er opgjort, jf. stk. 5.

Stk. 11

Meddelelse om tjenestefrihed gives medarbejderen med passende varsel, der normalt ikke bør være mindre end 14 dage.

Stk. 12

Hvis tjenestefrihed ikke kan ydes, godtgøres merarbejdet med en timesats, der beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-6 ekskl. eget pensionsbidrag (overenskomstansatte) eller §§ 12-14 (tjenestemænd) med tillæg af 50%.

§ 25. Rejsetid og godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1

Rejsetid ved rejser i indlandet i forbindelse med tjeneste udenfor tjenestestedet medregnes fuldt ud i arbejdstiden. Arbejdsfrit ophold uden for KL's normale arbejdstid indgår i rejsetiden, dog højst med 2 timer.

Stk. 2

Rejsetid opgøres med det normale tjenestested eller et midlertidigt arbejdssted som udgangs- og slutpunkt. Påbegyndes eller afsluttes rejsen uden for tjenestestedet (f.eks. bopæl), kan dog højst den faktiske medgående rejsetid medregnes i rejsetidsopgørelsen.

Kapitel 2 – Månedslønnede (Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd)

Stk. 3

Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som rejsetid, hvis der i forbindelse med rejsen stilles soverum til rådighed. Dog medregnes rejsetid som arbejdstid i perioden mellem kl. 22.00 og kl. 08.00, hvis der i det pågældende tidsrum rent faktisk foretages rejse uden overnatningsmuligheder.

Stk. 4

Udgifter ved tjenesterejser, herunder godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel, godtgøres i henhold til de af Ligningsrådet godkendte satser i overensstemmelse med de af KL fastsatte regler.

Stk. 5

Udetillæg og afsavnsvederlag, der ydes efter de i KL til enhver tid gældende regler, kan efter lokal aftale i det enkelte kontor og med den enkelte medarbejder konverteres til faste tillæg.

§ 26. Registrering af tid ved deltagelse i kurser m.v.

Stk. 1

Der gives frihed til undervisning på Kommunomuddannelsen, Danmarks Forvaltningshøjskole Handelshøjskolens HD og AkademiMerkonomuddannelsen eller anden uddannelse aftalt mellem KL og PF.

Stk. 2

Der gives frihed på eksamensdage og dagen før eksamen, på de i stk. 1 nævnte uddannelser, hvis disse dage er arbejdsdage.

Stk. 3

Ved undervisning på de i stk. 1 nævnte uddannelser sidestilles en undervisningsdag på mindst 6 undervisningstimer med en hel arbejdsdag, og KL's daglige normtid registreres (det vil sige 7 timer og 24 minutter for fuldtidsbeskæftigede).

Stk. 4

Kursusudgifter i forbindelse med deltagelse i de bevilgede kurser samt udgifter til billigste transportmiddel fra tjenestested til kursus og retur betales af KL.

Kapitel 2 – Månedslønnede (Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd)

Stk. 5

Når der bevilges tjenestefrihed med løn til efteruddannelse af anden art end de i stk. 1 nævnte, registreres den medgående tid til kursusdeltagelsen plus rejsetiden, jf. §25. Der kan for den medgående tid til kursusdeltagelsen dog maksimalt registreres den daglige normtid (det vil sige 7 timer og 24 minutter for fuldtidsbeskæftigede) plus rejsetiden.

Stk. 6

Ved deltagelse i interne seminarer og lignende i kontorer, afdelinger m.v. registreres den faktisk medgående arbejdstid til de arbejdsbestemte aktiviteter samt rejsetiden.

Bemærkning

Stk. 6 anvendes også ved deltagelse i KL's introkursus.

Stk. 7

I ganske særlige tilfælde kan afdelingsledelsen/direktionen beslutte, at der ved deltagelse i særlige kurser kan registreres timer udover, hvad der fremgår af stk. 5.

§ 27. Børns sygdom

Stk. 1

Medarbejdere har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

1. Barnet er under 18 år og har ophold hos medarbejderen
2. Fravær er nødvendigt af hensyn til barnet
3. Tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning

I vurderingen af om anmodning om tjenestefrihed imødekommes indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har medarbejderen ret til sædvanlig løn.

Stk. 3

Hvis medarbejderen misbruger ordningen, kan adgang til fravær indruges.

§ 28. Ferie

[O.08] Der ydes ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med "Aftale om ferie for personale ansat i kommuner". I 2008 og 2009 ydes dog 1,9% af den ferieberettigede løn i særlig feriegodtgørelse.

Bemærkning

Med virkning fra udbetalingerne i 2010 udgør den særlige feriegodtgørelse 1,95% af den ferieberettigede løn. [O.08]

Aftalen findes i KL's Løn og personale afsnit 05.12 og er optrykt som bilag A i KL's Fællesregler.

§ 29. Fravær af familiemæssige årsager (Barsel m.v.)

Den kommunale aftale om fravær af familiemæssige årsager gælder, idet medarbejderen dog kan indgå aftale med sin chef om, at den del af graviditetsorloven, der ligger fra 8.-5.-uge før fødslen kan anvendes til en forlængelse af den periode, som medarbejderen har ret til løn i orloven efter fødslen.

Bemærkning

Aftalen findes i KL's Løn og personale afsnit 05.13 og er optrykt som bilag B i KL's Fællesregler.

§ 30. Diskretionspligt

Medarbejdere har tavshedspligt i forbindelse med ansættelsen. Tavshedspligten ophører ikke ved medarbejderens fratræden.

§ 31. Vidnepligt ved tjenestemandsførhør

Medarbejdere har pligt til at afgive forklaring ved et tjenestemandsførhør. Førhørslederen kan forlange udtalelser afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd.

§ 32. Rammeaftale om seniorpolitik

Stk. 1

Den kommunale rammeaftale om seniorpolitik gælder **[0.08]** dog finder bilag 3 ikke anvendelse. I stedet følges reglerne i stk. 2 - 5.

Bemærkning

Aftalen findes i KL's Løn- og personale, afsnit 05.21, og er optrykt i KL's fællesaftale som bilag E.

Stk. 2

Med virkning fra 1. januar 2009 ydes der 2 seniordage pr. år fra og med det år medarbejderen fylder 60 år. Seniordage kan afholdes som hele eller halve dage og afvikles inden udløbet af det pågældende kalenderår.

Stk. 3

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår eller KL ikke har kunne imødekomme tidspunktet for seniordagenes afholdelse.

Stk. 4.

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder. Der udbetales sædvanlig løn under fraværet.

Stk. 5

Ikke afholdte seniordage udbetales ved medarbejderens fratræden efter samme regler som udbetaling af den 6. ferieuge. [O.08]

Bemærkning

Aftalen findes i KL's Løn- og personale, afsnit 05.21, og er optrykt i KL's fællesaftale som bilag E.

§ 33. Ansættelsesbrev

"Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)" gælder.

Bemærkning

Aftalen findes i KL's Løn- og personale afsnit 04.11, og er optrykt som bilag F i KL's fællesregler.

§ 34. Bruttotræk

Der kan efter aftale mellem medarbejderen og denne chef indgås aftale om ydelse af visse personalegoder mod, at værdien heraf trækkes i medarbejderens løn før skat. Aftaler herom kan alene indgås indenfor de rammer, som er godkendt af KL's direktion.

Kapitel 3 - Timelønnede

§ 35. Personafgrænsning

Dette kapitel omfatter, jf. § 2, følgende medarbejdere, der aflønnes med timeløn:

1. Medarbejdere, der er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

Bemærkning

Såfremt ansættelsen fortsætter udover 1 måned overgår disse medarbejdere til månedsløn.

2. Medarbejdere, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer.
3. Medarbejdere, der tilknyttes KL som tilkaldevikarer, og som over en 52 ugers periode har under 8 timers beskæftigelse i gennemsnit pr. uge.

§ 36. Løn og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen (ekskl. pension) medarbejderen ville oppebære ved varig ansættelse, jf. § 4.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 37. Søgnehelligdage og fridage

Hvis timelønnede medarbejdere har arbejdet i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart før en søgnehelligdag eller en anden særlig dag, hvor arbejdsstedet holder lukket, udbetales der løn for disse dage. Udbetalingen svarer til sædvanlig timeløn for det antal timer, medarbejderen normalt arbejder.

§ 38. Fravær af familiemæssige årsager

Stk. 1

Timelønnede medarbejdere, der er omfattet af § 40 stk. 1 er omfattet af § 29 om fravær af familiemæssige årsager.

Bemærkning

Andre timelønnede medarbejdere er alene omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

§ 39. Opsigelsesvarsel

For timelønnede medarbejdere, der ikke er omfattet af § 40 stk. 1, er opsigelsesvarslet fra arbejdsgivers og medarbejders side fra dag til dag.

§ 40. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Timelønnede medarbejdere, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af §9 (funktionærvilkår).

Bemærkning

Bestemmelsen vedrører timelønnede, som er beskæftigede i mindst 8 timer pr. uge i højst en måned.

Stk. 2.

Timelønnede medarbejdere er omfattet af bestemmelserne om:

§ 21. Arbejdstid

§ 23. Overarbejde

§ 25. Rejsetid og godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser

§ 26. Registrering af tid ved deltagelse i kurser

§ 27. Børns sygdom

§ 28. Ferie

§ 30. Diskretionspligt

§ 31. Vidnepligt ved tjenestemandshør

§ 33. Ansættelsesbrev

Kapitel 6. Tillidsrepræsentanter

Kapitel 4 - Elever

§ 41. Personafgrænsning

Stk. 1

Dette kapitel omfatter kontorelever, der gennemfører uddannelse i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse om kontoruddannelser.

Bemærkning

Senest bekendtgørelse nr. 195 af 15. marts 2006.

§ 42. Elevtid, skolepenge

Stk. 1

Uddannelsens varighed fastsættes i henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse om kontoruddannelsen.

Stk. 2

KL betaler i elevtiden skolepenge og rekvisitter til elevernes skoleundervisning.

Bemærkning

Undervisning på handelsskolen/erhvervsskolen på mindst 6 undervisningstimer sidestilles med en hel arbejdsdag på samme måde som reglerne om undervisning på Kommunuuddannelsen, jf. § 26, stk. 3.

§ 43. Løn

Stk. 1

[O.08] Lønnen for kontorelever fastsættes i overensstemmelse med reglerne i § 35 i overenskomsten mellem KL og HK/Kommunal (KL's Løn og personale afsnit 30.18a) og udgør pr. måned for elever under 25 år:

Kapitel 4 – Elever

	Elever med 2 års elevtid			Elever med mere end 2. års elevtid		
	Pr. 1. april 2008	Pr. 1. oktober 2008	Pr. 1. april 2009	Pr. 1. april 2008	Pr. 1. oktober 2008	Pr. 1. april 2009
1. år	12.239,19	12.411,82	12.633,10	10.897,74	11.051,90	11.248,35
2. år	12.899,74	13.081,45	13.312,73	12.239,19	12.411,82	12.633,10
3. år	-	-	-	12.899,74	13.081,45	13.312,73

[O.08]

Stk. 2

Kontorelever aflønnes på løntrin 11 fra den dag de fylder 25 år.

Stk. 3

[O.08] For kontorelever oprettes med virkning fra den dag, de fylder 25 år, en pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring A/S i overensstemmelse med reglerne i § 8.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,9% (pr. 1. april 2009 15,6%) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. **[O.08]**

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

§ 44. Overarbejde

Stk. 1

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2

Elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, får overarbejdsbetaling efter løntrin 18. I øvrigt er eleverne omfattet af § 23 om overarbejde.

§ 45. Øvrige ansættelsesvilkår for elever

For elever gælder følgende bestemmelser som for månedslønnet administrativt personale:

- § 15. Gruppeliv
 - § 21. Arbejdstid
 - § 23. Overarbejde
 - § 25. Rejsetid og godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser
 - § 26. Registrering af tid ved deltagelse i kurser
 - § 27. Børns sygdom
 - § 28. Ferie
 - § 29. Fravær af familiemæssige årsager
 - § 30. Diskretionspligt
 - § 31. Vidnepligt ved tjenestemandshør
 - § 33. Ansættelsesbrev
- Kapitel 6 Tillidsrepræsentanter

Kapitel 5 - Unge under 18 år

§ 46. Løn

Overenskomsten omfatter ikke unge under 18 år, men ved lønfastsættelsen anvendes følgende timelønninger, som reguleres i overensstemmelse med den kommunale reguleringsordning:

[O.08]

Alder	Kr. pr time (31.03.2000 niveau)	
	Pr. 1. april 2008	Pr. 1. april 2009
14 år	39,86	45,00
15 år	46,17	50,00
16 år	55,65	60,00
17 år	65,11	70,00

[O.08]

Bemærkning

Arbejdstiden for unge under 18 år er begrænset af arbejdsmiljølovens bestemmelser. Dette betyder bl.a., at arbejdstiden for unge under 18 år på skoledage højst må udgøre 2 timer og at den ugentlige arbejdstid i uger med skoledage højst må være 12 timer. I uger, hvor der er helt skolefri, må de 13-14 årige arbejde højst 35 timer, mens de 15-17 årige må arbejde højst 40 timer.

Kapitel 6 - Tillidsrepræsentanter

§ 47. Valg

Stk. 1

Antallet af tillidsrepræsentanter i KL er fastsat til én pr. hovedafdeling dog således, at der ved aftale er mulighed for at forøge antallet blandt andet på grundlag af særlig geografisk placering.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst et ½ års ansættelse, og valget anmeldes skriftligt af PF. KL er berettiget til overfor PF, at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at KL har modtaget meddelelse herom.

Stk. 3

En tillidsrepræsentant vælges for en periode svarende til en overenskomstperiode. Valgperioden udløber pr. 31. marts det år, hvor overenskomsten skal fornyes.

Bemærkning

Bestemmelsen gælder også for en eventuel suppleant for tillidsrepræsentanten.

På grund af særlige habilitetsproblemer skal tillidsrepræsentanten for Afdelingen for Politikkoordinering og Kommunikation fortrinsvis vælges blandt medarbejdere, som ikke er ansat i henholdsvis afdelingsledelsen (P-L), Kontoret for Ledelses- og Politikkoordinering (P-LP) eller Personalekontoret (P-PK).

Medarbejdere med ansvar for personaleledelse bør ikke fungere som tillidsrepræsentanter. Medarbejdere, der i øvrigt har et afgrænset ledelsesansvar kan vælges til tillidsrepræsentanter.

§ 48. Opgaver

Det er blandt andet tillidsrepræsentantens opgave, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

§ 49. Arbejdstilrettelæggelse

Tillidsrepræsentanten udfører sit hverv således, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af hans produktive arbejde, og må i øvrigt kun anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold.

Bemærkning

Se endvidere *bilag 4* om vilkår for PF-tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

§ 50. Lønberegning

Hvis der af KL lægges beslag på en tillidsrepræsentant af faglige årsager, betales sædvanlig løn.

Bemærkning

Såfremt tillidsrepræsentanten arbejder i holdskift, og KL lægger beslag på pågældende uden for den ved skiftehold fastlagte arbejdstid, ydes også betaling (men ikke overarbejdstillæg); For månedslønnet personale ydes dog tilsvarende frihed med løn. På samme måde forholdes vedrørende indkaldelse til møde og lignende på forud fastlagte fridage.

§ 51. Betaling

Ved henvendelse inden for arbejdstiden i spørgsmål, der angår afdelingen/kontorets medarbejdere fra en tillidsrepræsentant til kontor- eller afdelingsledelsen ydes løn som i § 50 anført. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene gør henvendelse fra tillidsrepræsentanten nødvendig uden for hans normale arbejdstid.

§ 52. Løntillæg

[O.08] Tillidsrepræsentanter ydes funktionsløn for deres funktion som tillidsrepræsentanter i forhold til de opgaver de varetager ved hvervet. Der kan her bl.a. tages hensyn til, om de deltager i lønforhandling, i SR-arbejdet, i overenskomstforhandlinger mv. Forhand-

ling om tildeling af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter føres mellem PF, afdelingsledelsen og personalechefen.

Bemærkning

Det særlige afsavnstillæg til formanden for Personalefor-
eningen udgør kr. 13.700 (31.03.2000 niv.) og ydes i op til 1
år efter formandens fratræden. **[O.08]**

§ 53. Ulykkesforsikring

Tillidsrepræsentanter er omfattet af en ulykkesforsikring, der tegnes af KL, som dækker i tilfælde af ulykke under deres virke som tillidsrepræsentanter i de situationer, hvor de ikke er dækket af den almindelige arbejdsskadeforsikring. Forsikringen har samme dækningsområde som lov om arbejdsskader med en forsikringssum i tilfælde af ulykke eller død på **[O.08]** kr. 976.830 pr. 1. januar 2008. Beløbet indeksreguleres. **[O.08]**

§ 54. Underretningspligt

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med kontor- eller afdelingsledelsen. I disse tilfælde kan der gives frihed med løn, jf. § 50.

Bemærkning

Frihed efter denne bestemmelse ydes fx til organisationsfaglige møder og lignende i og uden for KL, kurser, samt i forbindelse med en faglig eller social orientering af den gruppe, vedkommende er tillidsrepræsentant for.

Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, må der ved først givne lejlighed ske orientering om fraværet over for kontor- eller afdelingsledelsen.

§ 55. Afskedigelse

Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges af tillidsrepræsentanten tilregnelige årsager, kan afskedigelse ske efter herom gældende regler. Ved afskedigelse i forbindelse med arbejdsmangel gives længste overenskomstmæssige fastsatte opsigelsesvarsel. Forinden afskedigelse af en tillidsrepræsentant finder sted, skal sagen normalt være forhandlet mellem overenskomstens parter.

Bemærkning

Afskedigelse af tillidsrepræsentanten tilregnelige årsager kan i visse særlige tilfælde herefter ske uden varsel.

Ingen tillidsrepræsentant kan ved anvendelse af denne bestemmelse stilles ringere end de opsigelsesregler, der i øvrigt gælder for vedkommende.

§ 56. Fortolkningstvister

Uoverensstemmelse vedrørende fortolkningen af nærværende regler afgøres ved en voldgift, der består af 7 medlemmer, 3 af medlemmerne vælges af KL og 3 af PF. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt de ikke kan opnå enighed om valget, udpeger præsidenten for Sø- og Handelsretten en dommer til at fungere som voldgiftsrettens formand.

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt bære de eventuelle ikendte omkostninger.

Kapitel 7 - Ikrafttræden og opsigelse

§ 57. Opsigelsesbestemmelser

Stk. 1

[O.08] Aftalen og overenskomsten har, hvor intet andet er anført, virkning fra 1. april 2008.

Stk. 2

Aftalen og overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. **[O.08]**

København, den 16. december 2008

For KL

Hans Chr. Andersen
Gert Højby
Jan Keller Rasmussen

For Personaleforeningen

Allan Graversen
Dorrit Løhndorf

Bilag 1 – Gruppelivs aftale for overenskomstansatte med pensionsordning

Gruppelivs aftale nr. 79007

Aftale for Personaleforeningen for Kommunernes Landsforening og de tilsluttede Institutioner

§ 1. Hvem er omfattet af forsikringen

Gruppelivs aftalen omfatter medarbejder, som er ansat i KF, KL eller KR og som har eller opnår pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring a/s, forudsat de pågældende ved optagelse i forsikringen er fuldt arbejdsdygtige. Gruppelivs aftalen omfatter ikke tjenestemænd.

Medarbejdere, der bevilges lovgivningsbestemt orlov, forbliver omfattet af forsikringen i orlovsperioden.

Gruppemedlemmer, der bevilges udvidet barselsorlov uden løn, forbliver omfattet af gruppelivs forsikringen i orlovsperioden.

Dødsfaldssum: Hvis et gruppemedlem dør i forsikringstiden før det fyldte 65. år, udbetales en forsikringssum - jfr. aftalens § 2 (tjenestegørende medarbejdere pr. 1. juli 2002, som er fyldt 65 år, forbliver omfattet af dækningen frem til den 1. i måneden efter det fyldte 67. år, eller til fratrædelsestidspunkt før det 67. år.).

Børnesum: Efterlader et gruppemedlem ved sin død børn under 21 år, udbetales yderligere forsikringssum for hvert barn - jfr. aftalens § 2 (tjenestegørende medarbejdere pr. 1. juli 2002, som er fyldt 65 år, forbliver omfattet af dækningen frem til den 1. i måneden efter det fyldte 67. år, eller til fratrædelsestidspunkt før det 67. år.).

Lang præmiefritagelse: Den i forsikringsbetingelserne § 12 nævnte præmiefri dækning ved mindst 2/3 nedsættelse af erhvervsevnen for sætter indtil det 65. år med de summer, der var gældende ved er-

Bilag 1 – Gruppelivs aftale for overenskomstansatte med pensionsordning

hvervsevnetabet (tjenestegørende medarbejdere pr. 1. juli 2002, som er fyldt 65 år, forbliver omfattet af dækningen frem til den 1. i måneden efter det fyldte 67. år, eller til fratrædelsestidspunkt før det 67. år).

Præmiefri dækning i 3 år:

For kritisk sygdom ydes præmiefri dækning i 3 år – jf. forsikringsbetingelserne § 12 – ved mindst 2/3 nedsættelse af erhvervsevnen inden det fyldte 65. år med de summer, der var gældende ved erhvervsevnetabet.

Kritisk sygdom: Hvis et gruppemedlem inden det fyldte 65. år pådrager sig en kritisk sygdom som angivet i de vedhæftede særlige forsikringsbetingelser - udbetales en forsikringssum - jfr. aftalens § 2.

Efter udbetaling af en sum ved kritisk sygdom opretholdes dækningen, jf. § 3 b i forsikringsbetingelserne for kritisk sygdom.

Den udbetalte forsikringssum fratrækkes i en eventuel senere forfalden dødsfaldsdækning, hvis dødsfald sker mindre end 3 måneder efter, at diagnosen for en kritisk sygdom er stillet.

Det er en forudsætning for udbetaling, at diagnosen stilles i forsikringstiden.

Tab af erhvervsevne: Dersom et gruppemedlem før det 65. år fratræder sin stilling og i den forbindelse tilkendes pension fra KP på grundlag af mindst 2/3 varig invaliditet i ethvert erhverv, udbetales en invalidesum/invaliddepension.

For medarbejdere, som ved optagelsen i pensionsordning i KP har en erhvervsevne, der varigt er nedsat med 2/3 eller mere i ethvert erhverv, indtræder retten til invalidesum/invaliddepension, når klausulen på pensionsordningen i KP er udløbet.

Invalidesum: Invalidesummen udgør det beløb, som fremgår af aftalens § 2.

Bilag 1 – Gruppelivsftale for overenskomstansatte med pensionsordning

Efter udbetaling af invalidesum fortsætter dødsfaldsdækningen med den forsikringssum, som er gældende på invaliditetstidspunktet, indtil udgangen af den måned, hvori gruppemedlemmet fylder 65 år. Den udbetalte invalidesum fratrækkes i en eventuel senere forfalden dødsfaldssum

Invalidepension (invaliderente): Invalidepensionen udgør det beløb, som fremgår af aftalens § 2, og udbetales kun til medarbejdere i KF og KR, som har valgt 3 i 1 Pension i KP.

Invalidepensionen udbetales månedligt forud fra den dag, nedsættelsen af erhvervsevnen har været uafbrudt i 3 måneder, dog tidligst fra det tidspunkt, hvor gruppemedlemmets ansættelse er ophørt. Udbetalingen fortsætter så længe erhvervsevnen er nedsat til 2/3 eller derunder, dog længst til udgangen af den måned, hvor gruppemedlemmet dør eller fylder 64 år.

§ 2. Forsikringssummernes størrelse

A) medarbejdere i KF og KR, som fortsætter eksisterende ordning samt medarbejdere i KL

Dækninger:	Grundsum		Skattekode
Dødsfaldssum	Under 65 år kr. Fyldt 65 år	500.000 0 kr.	5
Børnesum	Under 65 år Fyldt 65 år	54.000 kr. 0 kr.	5
Kritisk sygdom	Under 65 år kr. Fyldt 65 år	100.000 0 kr.	5

- 47 -



INDHOLD

Bilag 1 – Gruppelivsftale for overenskomstansatte med pensionsordning

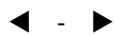
Invalidesum	Under 65 år kr. Fyldt 65 år	200.000 0 kr.	5

B) medarbejdere i KF og KR, som omfattes af 3 i 1 Pension:

Dækninger:	Grundsum	Skattekode	
Dødsfaldssum	Under 65 år kr. Fyldt 65 år	500.000 0 kr.	5
Børnesum	Under 65 år Fyldt 65 år	54.000 kr. 0 kr.	5
Kritisk sygdom	Under 65 år kr. Fyldt 65 år	100.000 0 kr.	5
Invalidesum	Under 65 år kr. Fyldt 65 år	200.000 0 kr.	5
Invalidepension	Under 65 år kr. Fyldt 65 år	150.000 0 kr.	1

§ 3. Indtrædelse og udtrædelse

- 48 -



INDHOLD

Bilag 1 – Gruppelivsftale for overenskomstansatte med pensionsordning

Dækningen er virksom straks, når betingelserne i aftalens § 1 er opfyldt, og ophører ved udgangen af den måned, hvor udtrædelsen sker, dog senest ved udgangen af den måned, hvor pågældende fylder 65 år. KP sender aldersfordelingen blandt de forsikrede pr. hvert års 1. oktober.

- 49 -

◀ - ▶

INDHOLD

§ 4. Forsikringsperiode / præmiebetaling

Forsikringsåret er 1. januar til 31. december. Pr. 1. januar hvert år udregner FG på grundlag af gruppens aldersmæssige sammensætning præmien for det pågældende år. Præmien forfalder månedligt forud den 1. i hver måned og opkræves hos KP.

Reguleringspræmien, som afregnes sammen med månedspræmien 1. januar, beregnes på grundlag af den gældende gennemsnitspræmie og det konkrete antal forsikrede ved årets begyndelse og slutning.

Der beregnes særskilt præmie for invalidepensionen for medarbejdere i KF og KR, således at medarbejdere i KL ikke belastes af denne præmieandel.

§ 5. Hvem tilfalder forsikringssummen

Ved et gruppemedlems død udbetales forsikringssummen til den pågældendes nærmeste på rørende, medmindre andet skriftligt er aftalt mellem gruppemedlemmer og FG.

Børnesummer for umyndige fællesbørn, som har ophold i afdødes hjem hos dennes ægtefælle, udbetales til ægtefællen. I andre tilfælde tilfalder forsikringssummen det pågældende barn.

Den ved kritisk sygdom forfaldne forsikringssum udbetales til gruppemedlemmet. Er gruppemedlemmet afdøet ved døden på udbetalingsdatoen bortfalder retten til erstatning, med mindre gruppemedlemmet skriftligt har anmodet om udbetaling.

Invalidesummen tilfalder gruppemedlemmet.

Invalidepension udbetales til gruppemedlemmet. Udbetalingen sker på samme tid som en eventuel pensionsudbetaling fra KP.

§ 6. Bonus

Bonus, som tilhører de forsikrede, udbetales til pensionsordningens bonusreguleringskonto i KP.

Bilag 1 – Gruppelivsftale for overenskomstansatte med pensionsordning

På denne forsikring tildeles bonus efter puljesystem.

Bonus for invalidepensionen påføres alene bonusregnskabet for KF og KR.

§ 7. Skatte- og afgiftsforhold

For invalidepension (invaliderente) gælder:

Beskatningsform: Pensionsbeskatningslovens afsnit 1, § 2, "Skattekode 1 – Pensionsordning med løbende udbetaling".

For dødsfaldsdækning samt sum ved kritisk sygdom og invaliditet gælder:

Beskatningsform: Pensionsbeskatningslovens afsnit II A, § 53A "Skattekode 5 - Livsforsikring uden fradragsret".

§ 8. Forsikringsoversigt

KP sørger for information til de forsikrede.

§ 9. Generelle bestemmelser

Hvis KP etablerer gruppelivsforsikring med et andet selskab omfattende de i aftalens § 1 nævnte forsikrede personer, skal FG underrettes herom.

§ 10. Forsikringsaftalens ophør

Kommer antallet af forsikrede under 25, ophører forsikringsaftalen uden særligt varsel ved udgangen af det følgende forsikringsår, medmindre antallet på dette tidspunkt atter er mindst 25.

For forsikringen gælder "Forsikringsbetingelser for gruppelivsforsikring og kritisk sygdom", Medmindre andet fremgår af aftalen.

- 51 -

◀ - ▶

INDHOLD

Bilag 1 – Gruppelivs aftale for overenskomstansatte med pensionsordning

Denne aftale er indgået mellem Kommunernes Pensionsforsikring A/S og FG. FG repræsenterer følgende selskaber som hæfter solidarisk for aftalens opfyldelse: ALM. BRAND LIV OG PENSION II, : ALM. BRAND LIV OG PENSION III, A/S Forsikrings selskabet CODAN LIV, A/S Forsikrings selskabet CODAN PENSION, DANICA LIV & PENSION, Livsforsikringsaktieselskab, DANICA LIV I, Livsforsikringsaktieselskab, DANICA PENSION II, DANICA PENSION IV, KOMMUNERNES PENSIONS FORSIKRING A/S, SKANDIA livsforsikringsaktieselskab, Forsikrings-Aktieselskabet TREKRONER-LIV, TRYG FORSIKRING, livsforsikrings selskab A/S, TRYG FORSIKRING, pensionsforsikrings selskab A/S, TRYG FORSIKRING, livsforsikrings selskab II A/S og TRYG FORSIKRING, livsforsikrings selskab IV A/S.

Aftalen træder i kraft den 1. juli 2002 og er oprettet i 5 ens eksemplarer. Hver aftalepart har et underskrevet eksemplar af aftalen. Aftalen afløser fra samme tidspunkt tidligere gruppelivs aftale nr. 79007 af 1. april 2000.

København den 8. maj 2002

Bilag 2 - Regulativ supplerende pension for tjenestemandsansatte i KL

A. Tjenestemænd, der ved optagelsen i opsparingsordningen ikke er fyldt 60 år

§ 1. Opsparingsordning

Bidraget til en opsparingsordning fastsættes i henholdt til overenskomst mellem KL og PF-Personaleforeningen.

§ 2. Betingelser for udbetaling

Stk. 1

Det opsparede beløb med påløbne renter tilhører tjenestemanden, men tjenestemanden kan ikke råde over det indestående beløb, ligesom tjenestemandens kreditorer ikke kan søge fyldestgørelse deri.

Det opsparede beløb udbetales i følgende tilfælde:

1. Ved tjenestemandens fratræden, som følge af alderspensionering, dog tidligst efter det fyldte 60. år, men senest inden det fyldte 70. år.
2. Hvis tjenestemandens som følge af invaliditet er berettiget til højeste eller mellemste førtidspension efter reglerne i lov om social pension.
3. Ved tjenestemandens død.

Stk. 2

Ved fratræden uden at betingelserne i stk. 1, pkt. 1-3 er opfyldt, forbliver kapitalen stående på kontoen. Kapital og renter kan først udbetales, når betingelserne i stk. 1, pkt. 1-3, er opfyldt.

§ 3. Indbetaling af pensionsbidraget

Pensionsbidraget indbetales til en konto for opsparing i pensionsøjemed i et pengeinstitut efter tjenestemandens eget valg. Beløbet kan anvendes enten til en kapitalpension eller en ratepension eller begge dele.

§ 4. Udbetaling ved død

Stk. 1

Det opsparede beløb udbetales til ægtefællen ved tjenestemandens død.

Stk. 2

Hvis der ved tjenestemandens død ikke efterlades en ægtefælle, udbetales hele det opsparede beløb efter fradrag af afgift til staten til børn berettiget til børnepension, subsidiært til boet.

B. Tjenestemænd, der ved optagelsen i opsparingsordningen er fyldt 60 år

§ 6. Oprettelse af spærret konto

Stk. 1

Bidraget til en opsparingsordning fastsættes i henholdt til overenskomst mellem KL og PF-Personaleforeningen.

Pensionsbidraget indbetales, efter at der er foretaget fradrag for arbejdsmarkedsbidrag og indkomstskat, til en spærret konto i et pengeinstitut efter tjenestemandens eget valg.

Stk. 2

Det opsparede beløb med renter tilhører tjenestemanden, men denne kan ikke råde over det indestående beløb, ligesom kreditorer ikke kan søge fyldestgørelse heri.

Stk. 3

Hele det indestående beløb frigives til udbetaling til tjenestemanden selv ved fratræden, eller til tjenestemandens bo ved tjenestemandens død forinden.

C. Fællesbestemmelser

§ 7. Registreret partnerskab

Registreret partnerskab er i alle forhold vedrørende dette opsparingsregulativ ligestillet med ægteskab, med de begrænsninger, der følger af lovgivningen.

§ 8. Skattemæssige forhold

Opsparingsordningen er omfattet af bestemmelserne i lovbekendtgørelse nr. 1120 af 10. november 2006 med senere ændringer, om beskattning af pensionsordninger m.v.

§ 9. Ikrafttrædelses- og godkendelsesbestemmelser

Dette regulativ gælder fra den 1. april 2008. Der kan alene ske ændringer i regulativet efter forhandling mellem parterne.

København den

For KL

Hans Chr. Andersen
Gert Højby

For Personaleforeningen

Allan Graversen
Dorrit Lønhdorf

Bilag 3 - Aftale om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom

I medfør af § 41, stk. 4 i tjenestemandsregulativ for KL og de tilsluttede institutioner fastsætter KL følgende regulativ.

Regulativet omfatter tjenestemænd, som er ansat efter tjenestemandsregulativet for KL og de tilsluttede institutioner.

§ 1. Anmeldelse af sygdom og tilvejebringelse af helbredsoplysninger

Stk. 1

Sygdomsforfald skal uden ugrundet ophold anmeldes til tjenestestedet.

Stk. 2

Sygdomsforfald skal dokumenteres ved en af tjenestemanden underskrevet erklæring eller på forlangende ved lægeattest.

Stk. 3

Under sygdom af mere end 2 ugers varighed kan det forlanges, at tjenestemanden fra en læge fremskaffer nærmere oplysning om sygdommens varighed.

Stk. 4

En tjenestemand, der hyppigt er sygemeldt, eller hvis tilstand i øvrigt giver anledning til tvivl om, hvorvidt pågældende kan anses for helbredsmæssigt egnet til at varetage sin stilling, har pligt til at fremskaffe sådanne helbredsoplysninger, til brug for bedømmelsen af tjenestemandens arbejdsdygtighed.

[O.08] Bemærkning:

De helbredsoplysninger, KL kan pålægge tjenestemanden at fremskaffe for at vurdere tjenestemandens helbredsmæssige egnethed til at varetage sin stilling, må alene vedrøre den aktuelle sygdom. Jf. i den forbindelse Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet, som tillige

Bilag 3 – Aftale om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom

omfatter de kommunale tjenestemænd, hvor § 2, stk. 1 angiver, at en arbejdsgiver alene må anmode om helbredsoplysninger med det formål at få belyst om sygdommen vil have væsentlig betydning for lønmodtagerens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Opmærksomheden skal tillige henledes på § 10 i den samme lov.

Stk. 5

I sager, der jf. stk. 4, giver anledning til tvivl, kan KL mod betaling indhente en lægelig udtalelse fra Nævnet for Helbredsbedømmelser i Tjenestemandssager. [O.08]

§ 2. Udgifter til lægeattest m.v.

Stk. 1

Udgifter til lægeattest efter § 1, stk. 2 og 3, og udgifter til speciallægeundersøgelse eller anden særlig undersøgelse, som forlanges foretaget efter § 1, stk. 4, afholdes af KL.

§ 3. Notering af sygedage

Stk. 1

For enhver tjenestemand føres en sygedagsliste, der skal indeholde oplysning om tidspunktet for hver sygeperiodes begyndelse og ophør og det samlede antal sygedage.

Stk. 2

Har tjenestemanden opnået tilladelse til at udføre tjeneste med nedsat tjenestetid, foretages notering herom på sygedagslisten.

Bemærkning

Denne notering foretages af kontorledelsen, og indgår som dokumentation i tilfælde af fx opsigelse grundet sygdom.

§ 4. Nedsat tjenestetid i forbindelse med sygdom

Stk. 1

En tjenestemand, der af helbredsmæssige grunde midlertidigt er ude af stand til at udføre fuld tjeneste, kan opnå tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden med indtil halvdelen i indtil 3 måneder med bibeholdelse af fuld løn.

Stk. 2

Tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden i medfør af stk. 1 meddeles af KL.

Stk. 3

Tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden ud over 3 måneder gives af KL, der samtidigt afgør, om tjenestemanden skal oppebære fuld eller delvis løn i perioden med nedsat tjenestetid.

Stk. 4

En tjenestemand, der er delvis utjenstedygtig som følge af tilskadekomst under udførelsen af tjeneste, kan af KL få tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden for begrænset tid eller indtil videre med bibeholdelse af fuld løn.

Stk. 5

[O.08] Hvis KL finder det nødvendigt, kan der i sager som nævnt i stk. 1 - 4 indhentes en lægelig vurdering direkte fra Nævnet for Helbredsbedømmelser i Tjenestemandssager mod betaling af et af Finansministeriet fastsat beløb, der for tiden udgør 800 kr. **[O.08]**

§ 5. Løn- og pensionsanciennitet ved nedsat tjenestetid

Den tid, i hvilken en tjenestemand udfører tjeneste med nedsat tjenestetid i henhold til § 4, indgår uafkortet i lønancienniteten og pensionsalderen.

§ 6. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra 1. april 2008.

København, den

For KL

Hans Chr. Andersen
Gert Højby
Jan Keller Rasmussen

For PF

Allan Graversen
Dorrit Løhndorf

Bilag 4 - Protokollat vedrørende vilkår for PF-tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens kontor – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv - inddrages.
2. På denne baggrund forudsætter parterne, at afdelingsledelserne drøfter tillidsrepræsentantens(ernes) vilkår med afdelingens repræsentant(er) for PF-gruppen. I det omfang, der er sket eller vil ske en væsentlig ændring af tillidsrepræsentantens opgaver – fx på grund af overgang til Ny Løn – forudsættes det aftalt, hvordan arbejdsforholdene for tillidsrepræsentanten skal tilrettelægges. Det bør herved tilstræbes, at tiden til tjenstligt arbejde og tiden til varetagelse af tillidsrepræsentantens hverv samlet ikke bliver af en uforholdsmæssig længde.

I drøftelserne forudsættes bl.a. følgende elementer at indgå:

- Hvor megen tid der afsættes til tillidsrepræsentanthvervet.
- Hvordan det sikres, at tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsentanter
- Hvordan tillidsrepræsentantens almindelige arbejde kan omlægges eller tilrettelægges på en anden måde, fx ved at opgaverne fordeles anderledes, eller hvordan pågældende tillidsrepræsentants kontor kompenseres, fx – normeringsmæssigt – i forhold til

- 60 -



INDHOLD

Bilag 4 – Protokollat vedrørende vilkår for PF-tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse

den tid, som tillidsrepræsentanten anvender på sit hverv, herunder fravær i forbindelse med kurser, møder mv., således at kontoret og tillidsrepræsentantens kolleger ikke påføres yderligere arbejds-mæssig belastning.

- Hvordan det sikres at tillidsrepræsentanter får samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job
- 3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør, drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.
- 4. Parterne er enige om i slutningen af overenskomstperiodens udløb at evaluere hvordan ovennævnte har udmøntet sig i praksis.

København den 23. april 1999

For Kommunernes landsforening

Hans Chr. Andersen
Gert Højby
Yvonne Barnholdt

For Personaleforeningen

Hanne Jacobsen
Ingelise Sørensen
Dorrit Løhndorf

Bilag 5 - Hovedaftalen mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Personaleforeningen (PF)

§ 1.

KL og PF er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på tjenestestederne. KL vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at personale, der er omfattet af den mellem KL og PF indgåede overenskomst, organiserer sig i PF.

§ 2.

Stk. 1

KL udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i aftaler og den kollektive overenskomst indeholdte bestemmelser og i samarbejde med medarbejderne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem KL og PF til enhver tid gældende aftaler, samt i henhold til bestemmelserne om samarbejde og samarbejdsudvalg gældende i KL.

Stk. 2

PF har efter anmodning adgang til med KL's ledelse at forhandle ethvert spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår.

§ 3.

Stk. 1

Parterne er enige om, at løn- og øvrige arbejdsvilkår fastlægges ved kollektiv overenskomst.

Stk. 2

Forhandlingerne om indgåelse af en ny overenskomst, efter en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandlingerne om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber.

§ 4.

Selvom en overenskomst er opsagt og udløbet, er overenskomstparterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5.

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler:

1. Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes den anden part ved særlig anbefalet skrivelse, der skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang, mindst 4 uger før den iværksættes.
2. Retshåndhævende konflikt kan dog varsles når som helst med 7 dages varsel.
3. Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte:
 - a. Medlemmer, som er beskæftiget i chefstillinger,
 - b. medlemmer, hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for forhandlingernes afslutning og konfliktens ophør eller
 - c. medlemmer, der undtages ved aftale mellem parterne.
4. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.
5. Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

§ 6.

Stk. 1

Inden for det område, som overenskomsten omfatter, kan der så længe den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i den kollektive overenskomst.

Stk. 2

Parterne er forpligtede til, ikke at understøtte men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

§ 7.

Enhver uenighed om fortolkningen af en kollektiv overenskomst kan af enhver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne begærer det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde mellem parterne, der med mindre andet aftales afholdes snarest muligt og senest 5 dage efter begæringens modtagelse.

Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf to vælges af KL og to vælges af PF. Voldgiftsretten tiltrædes endvidere af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

§ 8.

Ved arbejdsstandsninger skal mæglingsmøde afholdes senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse, medmindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden mæglingsmødets afholdelse.

§ 9.

Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse, om brud på denne hovedaftale samt brud på aftaler og overenskomst indgået mellem KL og PF kan indbringes for arbejdsretten.

§ 10.

Stk. 1

Denne hovedaftale træder i kraft straks og er gældende, indtil den opsiges med mindst 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst til den 1. oktober 1995.

Stk. 2

Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

Stk. 3

Er forhandlinger om en fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. oktober, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende aftaler og overenskomsten afløses af nye, og hovedaftalen bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

København, den 16. december 1993

For
Kommunernes Landsforening

Janne Larsen
Gert Højby

For
Personaleforeningen

Hanne Jacobsen

Bilag 6 - Karriereudvikling

Parterne er enige om, at der i efteråret 2008 igangsættes et udviklingsprojekt, som har til formål at skabe bedst mulige vilkår for en positiv karriereudvikling af medarbejderne i KL, bl.a. gennem et fælles sprog til beskrivelse af mulige karriereveje samt begreberne "medarbejderprofiler og -kompetencer" i en KL-kontekst. Projektet forudsættes afsluttet efteråret 2009.

Elementerne i udviklingsprojektet centrerer sig om følgende:

1. Der skal identificeres en række hjælpeværktøjer, som skal bidrage til dannelsen af et fælles sprog i KL vedrørende afklaring af kompetencer, talenter og karriereveje for den enkelte medarbejder. Det fælles sprog har til formål at understøtte dels den konkrete opgaveløsning i de enkelte kontorer/centre, dels at understøtte sammensætningen af teams på tværs af kontorer/centre og afdelinger samt at skabe muligheder for udvikling af den enkelte medarbejders kompetencer og karriere.
2. De identificerede profiler/kompetencer skal herefter understøttes med konkrete karrieretiltag. Dette sker i et samarbejde mellem kontoret/centret og KL's Personalekontor. Karrieretiltagene kan f.eks. være (listen er ikke udtømmende):
 - a. struktureret læring på jobbet,
 - b. interne uddannelses- og træningsforløb,
 - c. eksterne efter- og videreuddannelsesforløb og træningsaktiviteter,
 - d. deltagelse i interne og eksterne netværk,
 - e. udstationeringsforløb,
 - f. turnusordninger i KL,
 - g. mentorforløb.
3. De aftalte karrieretiltag implementeres og evalueres.

I udviklingsprojektet indgår desuden en analyse af incitaments- og finansieringsstrukturer for kontorerne/centrenes understøttelse af ovenstående aktiviteter.

Stikordsregister

A

Adoption	31
Afgrænsning af overenskomsten	7
Afsavnsvederlag	29
Aftale om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom	55
Anmeldelse af sygdom	55
Ansættelsesbrev	33
Ansættelsesvilkår - timelønnede	35
Arbejdstid	23
Barsel	31
Barsel - timelønnede	35
Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede	25
Børns sygdom	30
Diskretionspligt	32
Dødsfald	19;30
Efterløn	15
Elever	36
Elever - Kontorelever	36
Elevtid	36
Erstatningsfrihed	25
Ferie	31
Fridage	23
Frihed til undervisning	29
Funktionsløn – tjenestemandsansat	17
Funktionstillæg	11
Funktionsvederlag	23
Grundløn – overenskomstansatte	10
Grundløn – tjenestemandsansat	16
Gruppeliv	19
Gruppelivsaftale for overenskomstansatte med pensionsordning ...	45
Gyldighedsområde	7
Habilitetsproblem	40
Holddrift	23
Honorering	22
Hovedaftalen mellem KL og PF	61
Ikrafttræden og opsigelse - overenskomsten	44
Interne seminarer – deltagelse i	30

Stikordsregister

Kommunomuddannelsen.....	12
Konstitutionsløn	23
Kurser - deltagelse i	29
Kursusudgifter	29
Kvalifikationsløn – tjenestemandsansat	18
Løn - elever	36
Løn - timelønnede	34
Løn – unge under 18 år	39
Løn- og pensionsanciennitet ved nedsat tjenestetid.....	57
Løndannelsen	9
Lønforhandlinger	20
Lønregulering	20
Merarbejde	26
Månedslønnede.....	9
Notering af sygedage	56
Omsorgsdage	31
Opsigelse	15
Opsigelsesbestemmelser.....	44
opsigelsesvarsel	15
Opsigelsesvarsel - timelønnede	35
Overarbejde - elever	37
Overarbejde - manglende varsel om	24
Overarbejde/merarbejde.....	24;65
Overarbejdsbetaling	26
Pension	12
Personafgrænsning - elever	36
Personafgrænsning - timelønnede	34
Procentregulering	20
Registrering af tid	29
Regulativ om opsparingsordning for tjenestemandsansatte i KL.....	52
Rejsetid.....	28
Relevant uddannelse	11
Relevante uddannelser	17
Seniorpolitik.....	32
Skolepenge - elever.....	36
Spisepause	23
Sygdom.....	31
Sygdom - nedsat tjenestetid i forbindelse med sygdom	57
Sygdom - timelønnede.....	35
Tavshedspligt	32
Tillidsrepræsentanter – afskedigelse af	43

Stikordsregister

Tillidsrepræsentanter - arbejdstilrettelæggelse	41
Tillidsrepræsentanter – betaling af	41
Tillidsrepræsentanter - fortolkningstvister	43
Tillidsrepræsentanter - lønberegning.....	41
Tillidsrepræsentanter - opgaver.....	40
Tillidsrepræsentanter - protokollat for PF-tillidsrepræsentanter	59
Tillidsrepræsentanter - ulykkesforsikring	42
Tillidsrepræsentanter - underretningspligt	42
Tillidsrepræsentanter – valg af	40
Tillidsrepræsentanter, ulykkesforsikring.....	42
Timelønnede.....	34
Tjenestefrihed	28;30
Tjenestemandshør	32
Tjenestemandshørregulativ.....	19
Udetillæg	29
Udgifter til lægeattest m.v.	56
Ugentlige arbejdstid	23
Undervisnings- og udviklingsaktiviteter.....	22
Undervisningsdag.....	29
Unge under 18 år	39
Vidnepligt.....	32
Øvrige vilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd	20