

Overenskomst for teknisk service

KL

FOA - Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	6
Kapitel 2. Månedslønnede	6
§ 3. Løn	6
§ 4. Grundløn	7
§ 5. Funktionsløn	8
§ 6. Kvalifikationsløn	9
§ 7. Resultatløn	10
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg	10
§ 9. Funktionærlov	10
§ 10. Pension	11
§ 11. ATP	13
§ 12. Frit valg (tilbagefald løn)	14
§ 13. Arbejdstid	14
§ 14. Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde	16
§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	17
§ 16. Dispositionstillæg	18
§ 17. Vinterordning	18
§ 18. Beklædning	19
§ 19. Barns 1. og 2. sygedag	19
§ 20. Tjenestefrihed	20
§ 21. Opsigelse	20
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	22
Kapitel 3. Timelønnede	24
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	24
§ 24. Pension	25
§ 25. Søgnehelligdagsbetaling	25
§ 26. Opsigelse	26
§ 27. Barns 1. og 2. sygedag	26
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	26
Kapitel 4. Ungarbejdere	27
§ 29. Personafgrænsning	27
§ 30. Løn, lønberegning	27
§ 31. Opsigelse	27
§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår (ungarbejdere)	27
Kapitel 5. Elever	28
§ 33. Praktikgrundlaget	28
§ 34. Løn	28
§ 35. Aflønning i skoleperioder	28
§ 36. Prøvetid	29
§ 37. Overarbejde	29
§ 38. Kombinationsbeskæftigelse	29
§ 39. Pension	29

§ 40. Sygdom, barsel og adoption.....	29
§ 41. Ophør af uddannelsesaftale	29
§ 42. ATP	30
§ 43. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	30
Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse.....	30
§ 44. Ikrafttræden og opsigelse	30
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	32
§ 1. Formål.....	32
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	32
§ 3. Drøftelse	33
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	34
§ 1 Ansat før 1. januar 2013	34
§ 2 Ansat 1. januar 2013 og senere.....	34
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	36
Protokollat 4 - Personlig løngaranti og overgangstrin	39
§ 1 39	
Protokollat 5 - Miljøkontrollører ansat i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune	41
§ 1. Hvem er omfattet.....	41
§ 2. Grundløn	41
§ 3. Arbejdstid	41
§ 4. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde mv.	42
§ 6. Ikrafttræden og opsigelse	43
Bilag A - Pensionsforhold.....	45
§ 1. Kommunefordeling.....	45
§ 2. Pension – Københavns Kommune	46
§ 3. Pension – Frederiksberg Kommune.....	47
Bilag B - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn..	48
Bilag C - Særlige vilkår – København og Frederiksberg kommuner: .	50
§ 1. Arbejdstid – Københavns Kommune	50
§ 2. Overarbejde – Københavns Kommune.....	51
§ 3. Arbejdstid – Frederiksberg Kommune	51
§ 4. Overarbejde – Frederiksberg Kommune.....	52

Kapitel 1. Personafgrænsning

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

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

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

Bemærkning:

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

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

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

KL meddeler FOA og 3F, når der er indgået en serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, er i KL's overenskomst nr. (01.30).

[O.18] Det kan lokalt besluttes at give ansatte på teknisk service overenskomsten andre stillingsbetegnelser. Der er hermed ikke tiltænkt nogen ændring i overenskomstens dækningsområde. **[O.18]**

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke:

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning

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

Stk. 3

Ungarbejdere er omfattet af Kapitel 4.

Stk. 4

Elever aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 5.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område (09.07)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20)
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Bemærkning:

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

Stk. 6

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

[O.18] Grundlønnen for ledere/chefer dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder/chef.[O.18]

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin</i>
Teknisk servicechef	27, 32
Teknisk serviceleder	17, 22, 27
Teknisk servicemedarbejder	14, 17
Uddannede ejendomsservicetekniker	22, 24

Lønseddeltekst: Grundløn

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg.

Stk. 4

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

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

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

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

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

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

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Lønseddeltekst: Anciennitetstillæg

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

Et eksempel på kompetencegivende uddannelse er som svømmebadsassistent.

Lønseddeltekst: Kompetencetillæg.

Stk. 4

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

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

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

§ 7. Resultatløn

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

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til både grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg

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

§ 9. Funktionærlov

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

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, jf. funktionærlovens § 5, fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2a samt 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 en pensionsordning i henhold til overenskomstens Bilag A, hvor det fremgår, hvilke kommuner og enkelte personale grupper, der er omfattet af henholdsvis PensionDanmark og PenSam Gruppen.

Bemærkning:

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

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

1. Ansatte, som:

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 10 måneders **[O.18]**(pr. 1. april 2019: 9 måneders)**[O.18]** sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 14,03% **[O.18]**(pr. 1. april 2019: 14,49%**[O.18]**), hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 12.
- b) 13,50%, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12

af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelses-karens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelses-karens i henhold til stk. 1, punkt 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karensperioden efter nr. 1 b.

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

For en nyansat, der umiddelbart forud for ansættelsen har haft en arbejdsgiverbetalt pensionsordning med ret til løbende udbetalinger og med en samlet pensionsindbetaling på mindst 9% omfattes af pensionsordningen fra ansættelsestidspunktet.

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

2. Ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, litra b, i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav omfattes af pensionsordning fra ansættelsen.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Bestemmelserne i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

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

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, og § 6, stk. 4, og § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndighederne indbetaler pensionsbidraget i henhold til Bilag A til

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse.

Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelsen i stk. 1.

Stk. 7

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 8

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

Stk. 9

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

§ 11. ATP

For ansatte gælder følgende ATP-satser

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

§ 12. Frit valg (tilbagefald løn)

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked ved ansættelsen.

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

Bemærkning:

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

§ 13. Arbejdstid

Stk. 1

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

Bemærkning:

Ved beregning af de 1681 timer er der taget hensyn til søgnehelligheder, ferie mv.

Den årlige nettoarbejdstidsnorm på 1681 timer kan blive forøget med op til 37 timer, hvis den ansatte og ledelsen - iht. ferieaftalen - aftaler overførsel af et antal optjente, ikke afviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år til det efterfølgende ferieår, hvor der sker en tilsvarende reduktion af den årlige nettoarbejdstidsnorm.

Ferietimer ud over 5 uger, der afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette, indgår ikke i den årlige nettoarbejdstidsnorm.

For hver ferietime ud over 5 uger der afholdes, nedskrives nettoårsnormen med 1 time.

Se i øvrigt stk. 3 om planlægning.

Særligt for København og Frederiksberg

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

Stk. 2

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

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

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

Bemærkning:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte/nyansatte efter eget ønske kan overgå/ansættes til deltidsbeskæftigelse, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for at overgå fra en deltidsstilling til en fuldtidsstilling eller få forøget sin arbejdstid, hvis muligheden opstår herfor.

Stk. 3

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

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

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

Bemærkning:

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

Opmærksomheden henledes i øvrigt på,

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

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 5

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 6

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

§ 14. Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

[O.18] *Stk. 7*

Pr. 1. april 2019: Teknisk servicechefer på løntrin 39 og højere er ikke omfattet af stk. 3-6, men af aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52) **[O.18]**.

§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

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

§ 16. Dispositionstillæg

Ansættelsesmyndigheden kan yde ansatte et dispositionstillæg på 9.100 kr.

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

Lønseddeltekst: Dispositionstillæg

[O.18] Bemærkning:

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

Det er ikke hensigten, at dispositionstillæg og udkaldsbetaling kan erstatte eller træde i stedet for en rådighedsvagt eller en vintervagtordning. **[O.18]**

§ 17. Vinterordning

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

§ 18. Beklædning

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

§ 19. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er forenelig 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.

§ 20. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 21. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

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

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

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

FOA – Fag og Arbejde: forha001@foa.dk

Eller

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

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8

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

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. Lønninger (04.30)
3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
4. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)
6. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
7. Åremålsansættelse (04.50)
8. Supplerende pension (23.10)
9. Opsamlingsordningen (26.01)
10. Gruppeliv (23.11)
11. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
12. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
13. Deltidsarbejde (04.83)
14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)
15. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
16. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
17. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
18. Ferie (05.12)

19. **[O.18]** 6. ferieuge m.m.

Bemærkning:

Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020**[O.18]**

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

Bemærkning:

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

26. Socialt kapitel (05.41)

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2. Særlig feriegodtgørelse

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

[O.18] For ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner, excl. ansatte i Frederiksberg Svømmehal, udgør den særlige feriegodtgørelse pr. 1. september 2020 samlet 2,45%.

1 % af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner.**[O.18]**

Stk. 3. Kombinationsbeskæftigelse

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

Stk. 4. Udviklingsplan

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

Stk. 5. Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. [O.18] Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen [O.18]

Stk. 6. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv. kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. [O.18] Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse kan der søges op til 20.000 kr. [O.18] Der søges via www.tryghedspuljen.dk. [O.18] Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen [O.18]

Stk. 7. Personalegoder

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen opgøres og udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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

§ 24. Pension

Stk. 1

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

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

Det samlede pensionsbidrag udgør: 14,03% **[O.18]** (pr. 1. april 2019: 14,49%) **[O.18]** af de pensionsgivende løndelev, **[O.18]** hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

§ 25. Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

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

[O.18] Bemærkning:

Pr. 1. april 2019 udgår § 25, således at der ikke skal betales løn til timelønnede på søgnehellig dage, hvis de ikke arbejder. **[O.18]**

§ 26. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 27. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af § 19, stk. 1 og 3.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har timelønnede ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3

Hvis medarbejderen ikke har ret til indtægt under egen sygdom, betales et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

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

Bemærkning:

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

Kapitel 4. Ungarbejdere

§ 29. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere som ikke er fyldt 18 år.

§ 30. Løn, lønberegning

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen beregnes som følger:

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

Bemærkning

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

Stk. 3

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

§ 31. Opsigelse

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

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

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

§ 32. Øvrige ansættelsesvilkår (ungarbejdere)

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Kapitel 5. Elever

§ 33. Praktikgrundlaget

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

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

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

§ 34. Løn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4:

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

§ 35. Aflønning i skoleperioder

Stk. 1

De offentlige arbejdsgivere er omfattet af Lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, jf. Lov om AUB § 2.

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

Stk. 2

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

§ 36. Prøvetid

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

§ 37. Overarbejde

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

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

§ 38. Kombinationsbeskæftigelse

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

§ 39. Pension

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

§ 40. Sygdom, barsel og adoption

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 41. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

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

Stk. 2

Ophør af uddannelsesaftale reguleres i henhold til lovgivningen.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

FOA – Fag og Arbejde, CVR-nummer 46024516

eller

Fagligt Fælles Forbund - 3F, CVR-nummer 31378028

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

§ 42. ATP

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

§ 43. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

- § 13 Arbejdstid
- § 15 Arbejde i forskudt tid mv.
- § 18 Beklædning
- § 19 Barns 1. og 2. sygedag
- Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1, 2, 4, 6, 10 - 12, 17 - 20, 22 (kun Kapitel 5), 24, 27 – 34

Stk. 2

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Fælleaftale om lokal løndannelse på det tekniske område (09.07)

Bemærkning:

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

2. Aftale om befordringsgodtgørelse til elever gælder (28.01).

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse

§ 44. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 19. september 2018

For KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Riis

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

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

Der henvises endvidere til www.kompetenceweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse, fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante, og kompetenceudvikling i bredere forstand.

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

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 19. september 2018

For KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Riis

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1 Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 2 Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 og senere henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

København, den 19. september 2018

For KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Riis

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

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

København, den 19. september 2018

For KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Riis

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Protokollat 4 - Personlig løngaranti og overgangstrin

§ 1

Stk. 1

Medarbejdere, som var ansat henholdsvis den 31. marts 1998, 31. marts 2000 og 31. marts 2002 bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998, 1. april 2000 eller 1. april 2002 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende medarbejdere er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 19. september 2018

For KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Riis

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Protokollat 5 - Miljøkontrollører ansat i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune

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

§ 1. Hvem er omfattet

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

Bemærkning:

Miljøkontrollører foretager bekæmpelse og regulering af skadedyr og andre organismer samt tilsyn, kontrol og indledende sagsbehandling i overensstemmelse med relevant lovgivning mv., herunder målinger, tekniske beskrivelser og vurderinger, registreringer og udarbejdelse af rapporter samt indstilling til afgørelse af sager.

Som miljøkontrollører ansættes personer, der har gennemgået en relevant faglig og/eller teknisk uddannelse.

§ 2. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen for miljøkontrollører er løntrin 27.

Lønseddeltekst: Grundløn

Stk. 2

Ud over grundlønnen i stk. 1 ydes et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 900 kr. (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

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

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Den normale arbejdstid kan udgøre mellem 6 og 9 timer, lørdag dog mellem 5 og 9 timer.

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 3

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

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

§ 4. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde mv.

Stk. 1

Overarbejde er arbejde udover det antal timer, der efter § 12 er fastsat som normal arbejdstid den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2

Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde inden for arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger ud over den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Merarbejde beregnes i halve timer.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

Overarbejdstillægget udgør

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

Stk. 9

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

Stk. 10

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

Stk. 11

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

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

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Protokollatet gælder fra 1. april 2018.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 19. september 2018

For KL

Michael Ziegler

Jakob Martin Lemke

For FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Hans Riis

Bilag A - Pensionsforhold

Indledning

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

§ 1. Kommunefordeling

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

§ 2. Pension – Københavns Kommune

Stk. 1

Københavns Kommune opretter pensionsordning i henhold til § 1 for teknisk servicemedarbejdere [O.18] inkl. timelønnede [O.18] og tekniske serviceledere med virkning fra ansættelsen for så vidt angår de hidtidige grupper: (skole)betjente, underformænd, formænd og medhjælpere.

Stk. 2

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

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 10 måneders [O.18] (pr. 1. april 2019: 9 måneders) [O.18] sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 14,03% [O.18] (pr. 1. april 2019: 14,49%) [O.18], hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. overenskomstens § 12)
- b) 13,5%, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. overenskomstens § 12

af de pensionsgivende løndele, [O.18] hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag. [O.18]

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

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelses-karens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelses-karens i henhold til stk. 1, punkt 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karensperioden efter stk. 2 b).

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

Stk. 3

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

§ 3. Pension – Frederiksberg Kommune

Stk. 1

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

Stk. 2.

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

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 10 måneders **[O.18]** (pr. 1. april 2019: 9 måneders) **[O.18]** sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 14,03% **[O.18]** (pr. 1. april 2019: 14,49% **[O.18]**), hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 12
- b) 13,50%, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12

af de pensionsgivende løndele **[O.18]** hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. **[O.18]** Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseskarrens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskarrens i henhold til stk. 1, punkt 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved beregning af karrensperioden efter stk. 2 b.

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

Stk. 3

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

Bilag B - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

A. Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn

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

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

B. Vejledende kriterier for funktionsløn:

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

C. Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

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

Specielt for teknisk servicemedarbejdere på parkeringsområdet:

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

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

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

Bilag C - Særlige vilkår – København og Frederiksberg kommuner:

Tidligere stillingsbetegnelser fra før den 1. april 2008

<i>Tidligere stillingsbetegnelse:</i>	<i>Aktuel stillingsbetegnelse:</i>
Badeassistent	Teknisk servicemedarbejder
Biblioteksbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Kontorbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Medhjælper	Teknisk servicemedarbejder
Plekehjemsbedel	Teknisk servicemedarbejder
Portner	Teknisk servicemedarbejder
Rådhusbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Skolebetjentmedhjælper	Teknisk servicemedarbejder
Parkbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Kontorbetjent	Teknisk servicemedarbejder
Målerkontrollør	Teknisk servicemedarbejder
Hal - og idrætsmedarbejdere – Frederiksberg	Teknisk servicemedarbejder
Underformand	Teknisk serviceleder
Festformand	Teknisk serviceleder
Formand	Teknisk serviceleder
Gartnerformand	Teknisk serviceleder
Instruktør	Teknisk serviceleder
Procestekniker	Teknisk serviceleder
Serviceleder	Teknisk serviceleder
Souschef for serviceleder	Teknisk serviceleder
Tekniske ejendomsledere (skolebetjente)	Teknisk serviceleder
Betjentformand	Teknisk serviceleder
Lagerformand – Frederiksberg	Teknisk serviceleder
Rådhusbetjentformand, vagtmestre – Frederiksberg	Teknisk serviceleder
Parkeringsserviceassistenter	Teknisk servicemedarbejder
Badefunktionærer	Teknisk servicemedarbejder
Overbademester	Teknisk serviceleder
Instruktører	Teknisk servicemedarbejder
Maskinmedhjælpere	Teknisk servicemedarbejder

§ 1. Arbejdstid – Københavns Kommune

I forbindelse med sammenskrivningen af overenskomstgrundlaget ved O.08 er der en række bestemmelser for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstid gældende for resten af KL's forhandlingsområde.

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for månedslønnede er 37 timer.

Stk. 2

For teknisk servicemedarbejdere kan den daglige arbejdstid udgøre mellem 6 timer (lørdag 5 timer) og 9 timer.

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

1. maj betragtes som en sønehelligdag hele dagen. Grundlovsdag betragtes som en sønehelligdag fra kl. 12.00.

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

§ 2. Overarbejde – Københavns Kommune

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

§ 3. Arbejdstid – Frederiksberg Kommune

Stk. 1. Tekniske servicemedarbejdere og –ledere:

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for månedslønnede er 37 timer.

Arbejdstiden placeres som udgangspunkt på enten 5 eller 6 arbejdsdage.

Ved 5 arbejdsdage:

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

Fredag: Min 6 timers varighed pr. dag.

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

Parterne kan lokalt aftale en anden arbejdstidsfordeling.

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

Stk. 2. Tekniske servicemedarbejdere (parkeringsområdet):

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

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

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

Stk. 3. Tekniske servicemedarbejdere (Frederiksberg Svømmehal)

Den daglige arbejdstid skal udgøre mellem 6 og 9 timer.

Arbejdstiden placering:

Mellem kl. 06.00 og kl. 23.00 på hverdage.

Mellem kl. 08.00 og kl. 17.00 på sønehelligdage.

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

Arbejdstidsplanen skal varsles senest 4 uger før ikrafttrædelse.

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

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

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

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

§ 4. Overarbejde – Frederiksberg Kommune

Stk. 1. Tekniske servicemedarbejdere - og -ledere

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

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

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

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

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

Stk. 2. Tekniske servicemedarbejdere (parkeringsområdet)

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 3. Tekniske servicemedarbejdere (Frederiksberg Svømmehal)

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

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

Følgende timer indtil normal arbejdstids begyndelse: 100%

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

Sønehelligdage samt hverdagsfridage: 100%

For ansatte der arbejder på lørdage:

De første 2 timer før kl. 12.00: 50%

Efterfølgende timer: 100%.

Overarbejde afregnes i halve timer.

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

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

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

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