

Overenskomst for driftsassistenten i Københavns Kommune

KL

3F København

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet	3
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	3
Kapitel 2. Månedslønnede	3
§ 3. Løn	3
§ 4. Grundløn	4
§ 5. Funktionsløn	5
§ 6. Kvalifikationsløn	6
§ 7. Resultatløn	7
§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti	7
§ 9. Funktionærlov	7
§ 10. Pension	8
§ 11. ATP	10
§ 12. Frit valg	10
§ 13. Arbejdstid mv.	11
§ 14. Overarbejde	11
§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	12
§ 16. Barns sygdom Barns 1. og 2. sygedag	12
§ 17. Tjenestefrihed	12
§ 18. Arbejdstøj	12
§ 19. Opsigelse	13
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	14
Kapitel 3. Timelønnede	17
§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling	17
§ 22. Pension	17
§ 23. Arbejdstid	18
§ 24. Opsigelse	18
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	18
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	18
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse	18
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	20
§ 1. Formål	20
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	20
§ 3. Drøftelse	21
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	22
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	23
Bilag A - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn	25

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter driftsassistenten ved medborgerhuse under det tidligere KUC og forsøgsbydelene samt ved Grøndalscentret, Nørrebrohallen, Svanemøllehallen og Remisen/Sleep In (overført fra Københavns Idrætsanlæg), som er ansat

1. til et arbejde anført i det mellem parterne aftalte ansættelsesbrev og som er ansat i Københavns Kommune.
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, er i KL's overenskomstnr. 01.30.

§ 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

Personer i jobtræning ansættes, med forbehold for de særligt gældende vilkår for disse stillinger, som månedslønnede driftsassistenten.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingsystemet, rets- og interesselvister, 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

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

Stk. 5

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin</i>
Driftsassistent	21
Driftsassistent med udvidet ansvar	27

Lønseddeltekst: Grundløn

Bemærkning:

Ved oprettelse af stillinger, som driftsassistent med et udvidet ansvar, krav om særlige kvalifikationer eller lignende, skal der foreligge en jobbeskrivelse, der drøftes mellem parterne. Nedlæggelse af disse stillinger skal behandles af parterne.

Opsigelse af en driftsassistent i en sådan stilling skal ske med samme varsel og fremgangsmåde som ved vagtplanlægning. Driftsassistent overgår herefter – alt andet lige – til en ansættelse som driftsassistent på grundløn trin 21.

Stk. 3

Udover ovennævnte grundløn ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 2000 kr. (31/3 2000-niveau) (pr. 1. april 2016: 2.700 kr. (31/3 2000-niveau)).

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

Stk. 4

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2016 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Stk. 5

Ansatte, der efter 4 års ansættelse som driftsassistenten ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 23, aflønnes mindst på løntrin 23.

Bemærkning:

Grundlønstillægget jf. stk. 3 ydes ud over det anførte garantitrin/niveau.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Der skal aftales funktionsløn for:

<i>Funktion</i>	<i>Lønseddeltekst:</i>
Tilsyn med fremmed arbejdskraft	Tilsyn
Budgetansvar	Budgetansvar
Ansvar for indkøb	Indkøbsansvar
Ledelseskompentence/udarbejdelse af vagtplaner	Ledelseskompentence

Bemærkning:

Det forudsættes, at ovennævnte opgaver er pålagte og af et ikke ubetydeligt omfang.

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

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

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

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

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

For følgende kvalifikationer *skal* der aftales kvalifikationsløn:

Kvalifikation	Lønseddeltekst:
Relevant specialviden, uddannelse og erfaring, som gør, at de pågældende i særlig grad medvirker til opnåelse af arbejdsstedets målsætninger.	Faglig kompetence
Superbruger funktion vedrørende EDB i forbindelse med større EDB-tilbud til borgerne	Superbruger

Stk. 3

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

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

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

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

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

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

- opfyldelse af områdets serviceniveau
- bedre ressourceudnyttelse.

§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti

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

Denne personlige løngaranti gælder så længe den pågældende er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til ny løndannelse. Ændres beskæftigelsen, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18. Opsigelse og § 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for

Ansatte, som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 10 måneders sammenlagt forudgående offentlig beskæftigelse inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 1. april 2015: 14,55%
- b) **[O.15]** 1. april 2016:
 - 14,78%, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 12
 - 14,55%, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 12

af de pensionsgivende løndele **[O.15]**. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsbidrag (26.02). Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at tidligere beskæftigelse med arbejdsmarkedspension kan indgå i beregningen af karenperioden.

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 straks af pensionsordningen.

[O.15] De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseskarens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskarens 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. **[O.15]**

Dokumentation for at karenkravet i punkt 2 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:

[O.15] Ansatte på delpension i PensionDanmark er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensi-

onsbestemmelser. **[O.15]**

Stk. 3

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

Løntrin opnået ved forskud tid indgår ikke i pensionsordningen.

Stk. 5

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

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 7

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 8

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

§ 11. ATP

1. For ansatte gælder følgende ATP-satser:

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

2. [O.15] Pr. 1. januar 2016 forhøjes ATP-satserne til:

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. [O.15]

§ 12. Frit valg

Stk. 1

[O.15] Med virkning fra den 1. april 2016 kan den ansatte vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 14,55%.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

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

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 4

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

Nyansatte giver skriftlig besked ved ansættelsen.

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

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg. [O.15]

§ 13. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Den normale arbejdstid er alle hverdage mellem kl. 06.00 og 17.00. Forskudt arbejdstid er alle hverdage mellem kl. 17.00 og 06.00 samt lørdage, søndage og søgnehelligdage.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at en af hensigterne med indgåelse af denne overenskomst er at stimulere til opretholdelse af mest mulig fuldtidsbeskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde, herunder sammenlægning af deltidstillinger mv.

Parterne er enige om at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos institutionerne og de ansatte.

Konverteringen af fuldtidsstillinger til deltidstillinger med uændret timetal må ikke være begrundet i besparelshensyn men i driftshensyn.

Stk. 2

Arbejde på søgnehelligdage, 1.maj og grundlovsdag fra kl. 12.00 kompenseres med afspadsering i forholdet 1:1.

Stk. 3

Månedslønnede driftsassistenten har gennemsnitlig krav på 2 fridøgn ugentlig. Fridøgnene søges lagt parvis ugentligt. Der skal være 26 friweekender inkl. ferie mv. pr. kalenderår. Weekend regnes fra normal vagtplans ophør fredag til normal vagtplans start mandag.

Stk. 4

En vagt skal være på mindst 4 sammenhængende timer.

Stk. 5

Vagtplaner fastsættes og omlægges efter lokal forhandling. Vagtplaner kan omlægges med 28 arbejdsdages varsel. Varselstidspunktet regnes fra den dag, vagtplanen forelægges tillidsrepræsentanten.

§ 14. Overarbejde

Stk. 1

Overarbejde kan kræves udført og kompenseres pr. påbegyndt time med afspadsering i forholdet 1:2.

Overarbejde kan først udløses efter udløb af normal aftalt vagt, dog først efter 6 timers arbejde samt ved indkaldelse på fridage. Ved indkaldelse på fridage påregnes mindst 8 afspadseringstimer.

Ved overarbejde, der varsles mindre end 72 timer, påregnes yderligere 1 afspadseringstime.

Stk. 2

Al afspadsering skal afvikles inden for 3 måneder efter optjeningstidspunktet. Der kan overføres afspadseringstimer således, at den samlede frihed i forbindelse med hovedfe-

rien kan udgøre op til 2 normale arbejdsuger for medarbejderen. Overførsel af mere end 1 uges afspadsering skal aftales mellem parterne. Er afspadsering ikke sket efter ovennævnte regler, udløses en tilsvarende betaling.

Stk. 3

Overarbejde kan afregnes ved betaling inden for 3 måneders perioden 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 3F København om behovet for afregning ved betaling.

§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder fra den 1. januar 2014.

§ 16. Barns sygdom Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

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.

§ 17. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 18. Arbejdstøj

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

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

§ 19. 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.

Ansatte, som med virkning fra 1. august 2014 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, opretholder det optjente varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Stk. 2

[O.15] 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.

3F – København, CVR-nummer: 30999312.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse kobenhavn@3F.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte. **[O.15]**

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med ansættelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens 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 kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 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 ansættelsesmyndigheden forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

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

Stk. 8

[O.15] 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. **[O.15]**

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

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)
9. Opsamlingsordningen (26.01)
10. Gruppeliv (23.11)
11. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
12. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
13. Deltidsarbejde (04.83)
14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)
15. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
17. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
18. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
19. Ferie (05.12)

Bemærkning:

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,45%.

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 og rejseforsikring (05.71)
25. Kompetenceudvikling (05.31)

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen er i protokollat 3.

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 (05.41) 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. Seniordage

Driftsassistenten er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn:

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år.
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år.
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

Bemærkning:

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for KTO-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

Antallet af seniordage efter begge regelsæt:

<i>Alder</i>	<i>Efter aftale om seniorpolitik</i>	<i>Efter overenskomsten</i>	<i>Seniordage i alt</i>
Det kalenderår vedkommende fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår vedkommende fylder 61 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

Stk. 3. Udviklingsplan

Driftsassistenten er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 1.

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen. De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til bl.a. kompetenceudvikling og efteruddannelse. Der søges via www.tryghedspuljen.dk.

Stk. 6. Personalegode

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2

Lønnen udbetales bagud hver 14. dag.

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”.

§ 22. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Pension Danmark for

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

Det samlede pensionsbidrag udgør: 14,55% **[O.15]**(pr. 1. april 2016: 14,78%)**[O.15]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt. Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal..

Bemærkning:

For optjening af karenperioden Opsamlingsordningen med tilhørende for-
tolkningsbidrag (26.01).

2. Driftsassistenten, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amts-
lig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1,
punkt 1, litra b i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme be-
skæftigelseskrav.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

Driftsassistenten, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere
offentlig beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

Kommunen indbetaler pensionsbidraget samtidig med lønudbetalingen.

§ 23. Arbejdstid

Stk. 1

Den normale arbejdstid er alle hverdage mellem kl. 06.00 og 17.00. Forskudt arbejdstid er alle hverdage mellem kl. 17.00 og 06.00, samt lørdage, søndage og søgnehelligdage.

Stk. 2

Vagter skal være på mindst 4 sammenhængende timer.

Stk. 3

Overarbejde kan kræves udført og kompenseres pr. påbegyndt time i forholdet 1:2. Overarbejde kan først udløses efter normalt aftalt vagt, dog først efter mindst 6 timers arbejde samt ved indkaldelse på fridage.

§ 24. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 1 Hvem er omfattet
- §§ 4-6 Løn
- § 11 ATP
- § 18 Arbejdstøj
- § 20 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1-2, 4, 10-15, 18-20, 23, 25-35

Stk. 2

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

Bemærkning:

Ved tilskadekomst i tjenesten ydes dog et beløb, der andrager forskellen mellem den til enhver tid gældende timeløn og den dagpengeydelse, som den pågældende er berettiget til.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2015, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

3F København

Caja Bruhn

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

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

Endvidere henvises til www.kompetenceweb.dk.

§ 1. Formål

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

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

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

Bemærkning:

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

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 23. oktober 2015

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

3F København

Caja Bruhn

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. *Ansæt før 1. januar 2013.*

Stk. 1

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 forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

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

§ 2. *Ansæt 1. januar 2013 og senere*

For medarbejdere ansat 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 23. oktober 2015

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

3F København

Caja Bruhn

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om 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 23. oktober 2015

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

3F København

Caja Bruhn

Bilag A - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn

Punkt 1

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

- ansvar for rengøring
- arrangement ansvarlig
- oplæring af nyansatte
- tilsyn med bygninger
- selvstændighed i opgavevaretagelsen
- lokal energiansvarlig
- opfyldning af tilstandsrapporter
- opstilling af teknisk udstyr og vedligeholdelse
- booking
- inventar/lagerstyring
- IT-ansvarlig
- fremstilling af udstilling og info
- arbejdsplanlægning (selvstyrende grupper)
- smudsigt og genefyldt arbejde
- tilsyn med udearealer
- åbnings og lukningsfunktioner
- alarm ansvarlig

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

Punkt 2

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

- lokalkendskab
- god formidler
- fleksibilitet (omstilling)
- samarbejdsevner
- strategisk tænkning
- engagement
- forståelse for fremmede kulturer
- kurser (relevante)
- kulturformidling

- bartender funktion
- regnskab (kasseregnskab)
- diverse reparationer (små reparationer.)

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

Punkt 3 - Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn:

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

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