



1. april 2021 til 31. marts 2024

Offentligt ansatte

2021–2024

Overenskomst mellem
KL og Fagligt Fælles Forbund

Håndværkere og kokke
(gartnere og murere i Københavns kommune
og Frederiksberg kommune)



Overenskomst for håndværkere og IT-suppor- tere m.fl.

KL

Blik- og Rørarbejderforbundet

Dansk El-Forbund

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Fødevareforbundet NNF

Malerforbundet i Danmark

Serviceforbundet

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	5
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	7
§ 6. Kvalifikationsløn	7
§ 7. Resultatløn	8
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin-/tillæg	8
§ 9. Funktionærlov	8
§ 10. Pension (månedsløn)	8
§ 11. ATP	11
§ 12. Frit valg (tilbagefald pension)	11
§ 13. Arbejdstid mv.	11
§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	13
§ 15. Omlægning af tandteknikeres arbejdstid	14
§ 16. Akkordarbejde	15
§ 17. Udkald	15
§ 18. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	16
§ 19. Dispositionstillæg	16
§ 20. Opholdsrum	16
§ 21. Arbejdstøj mv.	16
§ 22. Barns 1. og 2. sygedag	16
§ 23. Tjenestefrihed	17
§ 24. Udgifter ved tjenesterejser	17
§ 25. Opsigelse	17
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	19
Kapitel 3. Timelønnede	21
§ 27. Løn, lønberegning og lønudbetaling	21
§ 28. Pension	21
§ 29. Søgnehelldage og fridage	22
§ 30. Opsigelse	22
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	22
Kapitel 4. Elever	22
§ 32. Lovgrundlag	22
§ 33. Løn og lønberegning	23
§ 34. Løn til voksnelever	24
§ 35. Pension	24
§ 36. Sygdom	25
§ 37. Overarbejde	25
§ 38. Ophør af uddannelsesaftale	25
§ 39. Øvrige ansættelsesvilkår	26
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	27

§ 42. Ikrafttræden og opsigelse	27
Protokollat 1 - København og Frederiksberg kommuner	29
§ 1. Pension – månedslønnede	29
§ 2. Pension – timelønnede	29
§ 3. Arbejdstid	30
§ 4. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	30
§ 5. Cykelgodtgørelse – Frederiksberg Kommune.....	31
§ 6. Cykel- og knallertgodtgørelse – Københavns Kommune	31
§ 7. Asbestillæg – Frederiksberg Kommune.....	32
Protokollat 2 – Medarbejdere uddannet og ansat som IT-supportere og datateknikere	34
§ 1. Grundløn	34
§ 2. Pension	34
§ 3. Arbejdstidens placering	35
§ 4. Højere individuel arbejdstid	36
§ 5. Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.....	36
§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår	37
Protokollat 3 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	38
§ 1. Formål.....	38
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	38
§ 3. Drøftelse	39
Protokollat 4 - Aftale om vilkår for medarbejdere ansat i fleksjob.....	41
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	41
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	41
Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	43
Protokollat 6 - Personlig løngaranti og overgangstillæg.....	46
Bilag A - Dækningsområde	48
Bilag B - Eksempler på kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn	50
Bilag C - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	51
Bilag D - Arbejdstid for tandteknikere	52
Bilag E - Partssamarbejdet for Håndværkere og Teknikere (UHT)	53

Kapitel 1. Personafgrænsning

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

Stk. 1

Overenskomsten omfatter medarbejdere, der ansættes som håndværkere, og som har en af de i Bilag A nævnte uddannelser eller kvalifikationsmæssigt er anerkendt som håndværkere inden for følgende område:

- a) Blik- og Rørarbejderforbundet
- b) Dansk El-Forbund
- c) Dansk Metal
- d) Fagligt Fælles Forbund – 3F
- e) Fødevareforbundet NNF
- f) Malerforbundet i Danmark
- g) Serviceforbundet

og som er ansat

- 1. i KL's forhandlingsområde,
- 2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.,

eller

- 3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts- overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Protokollat 1 indeholder bestemmelser, der alene gælder for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner.

Protokollat 2 indeholder bestemmelser, der alene gælder for medarbejdere uddannede og ansat som IT-supportere og data-teknikere

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

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

KL meddeler Dansk Metal, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og tjenestemænd på rådighedsløn

Stk. 3

For stillingsbetegnelserne i Bilag A er angivet, hvilken organisation der har forhandlingsretten.

§ 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

Elever er månedslønnet og omfattet af Kapitel 4.

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:

Fællesaftalen om lokal løndannelse 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

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

Håndværkere	21 + 1.750
Håndværkere i FKKA-området, København og Frederiksberg kommuner	26 + 1.750

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Tandteknikere i Københavns og Frederiksberg kommuner er omfattet af grundlønnen for håndværkere uden for hovedstadsområdet.

Grundlønnen for ansatte IT-supportere og datateknikere fremgår af protokol-lat 2 med virkning fra 1. april 2019.

Stk. 3

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2019 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Dog foretages modregning i udlig-ningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Ansatte med personlige lønindplaceringer er ikke omfattet heraf.

Stk. 4

Det kan lokalt aftales at anvende grundløn 26 + 1.750 kr., grundløn 29 + 1.750 kr. eller grundløn 33.

Ved indplacering på disse grundlønninger aftales lønsammensætningen på ny. Indplace-ring efter denne bestemmelse kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløs-ningssystemet.

Lønseddeltekst: Lokal Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Med virkning fra 1. april 2019 kan der lokalt aftales at anvende anden grundløn for IT-supportere og datateknikere, jf. protokollat 2.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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 (04.86).

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.

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 B er angivet kriterier, der 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

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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 B er peget på eksempler på elementer, der 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 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:

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.

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin-/tillæg

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin-/tillæg er i Protokollat 6.

§ 9. Funktionærlov

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

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension (månedsløn)

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i SAMPENSION for:

1. Ansatte, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 8 måneders **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 5 måneders)**[O.21]** sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

a) 17,43 % **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 18,10 %) **[O.21]** hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 12

b) 15,00 % hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12

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

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

Bemærkning:

IT-supportere og datateknikeres samlede pensionsbidrag fremgår af protokol-lat 2

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.

Bemærkning:

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

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, nr. 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

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

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

Supplerende pensionsbestemmelser for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner fremgår af Protokollat 1, herunder at pensionskassen for gartnere er PensionDanmark.

Stk. 2

En nyansat som ikke opfylder betingelserne i stk. 1, men som forud for ansættelsen har haft en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattes af pensionsordningen ved ansættelsen.

Bemærkning:

Den hidtidige pensionsordning skal være med ret til løbende udbetalinger.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser

Stk. 4

Elever som umiddelbart efter afsluttet elevtid ansættes i den samme kommune, omfattes af pensionsordningen ved ansættelsen.

Stk. 5

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende medmindre andet fremgår, jf. dog § 5, stk. 2 og § 6, stk. 2. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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 pensionsbidrag af dette tillæg.

Stk. 6

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

Stk. 7

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til SAMPENSION, Tuborg Havnvej 14, 2900 Hellerup månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 8

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

Stk. 9

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. 10

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.

c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

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

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

Bemærkning:

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningerne skal godkendes af overenskomstens parter.

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg (tilbagefald pension)

Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00%

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger 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, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg 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 mv.

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer.

Bemærkning:

Københavns og Frederiksberg kommuner er ikke omfattet af § 13, stk. 3, 4, 5, 7 og 8. Se Protokollat 1 for særbestemmelser.

IT-supportere og datateknikere er ikke omfattet af § 13, stk. 1 og 3 med virkning fra 1. april 2019. Se protokollat 2 for særbestemmelser.

Stk. 2

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

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

Bemærkning:

Tandteknikere kan umiddelbart ansættes på deltid.

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

Stk. 3

Den almindelige daglige arbejdstid lægges – under hensyntagen til de lokale forhold – på følgende måde:

- som hovedregel fordelt på 5 arbejdsdage mellem kl. 06.00 og kl. 18.00,
- ingen arbejdsdag kan normalt være over 12 timer eller under 3 timer,
- den gennemsnitlige arbejdstid – jf. stk. 1 – kan opgøres over en periode på højst 26 uger, hvis der udarbejdes en plan, hvor den gennemsnitlige arbejdstid opnås i normperioden.

Bemærkning:

Tilrettelæggelse af arbejde i forskudt tid og holddrift, herunder kontinuerlig drift, sker efter § 18.

Der henvises endvidere til Rammeforfik om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82). Der kan lokalt indgås aftale om fravigelse af punkt B i § 3, stk. 2 i rammeforfiken.

Stk. 4

Hvis den 1. maj, juleaftensdag eller nytårsaftensdag er en arbejdsdag, slutter arbejdstiden på disse dage normalt kl. 12.00, jf. dog stk. 5.

Stk. 5

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

Stk. 6

Hvis grundlovsdag falder på en arbejdsdag, betragtes denne som hidtil som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

Stk. 7

For håndværkere – dog ikke tandteknikere, bagere, konditorsvende og kokke – i det tidligere FKKK-område gælder, at 1. maj betragtes som søgnehelligdag hele dagen.

De i de enkelte kommuner i det tidligere FKKA-område før 1. april 1965 gældende ordninger om frihed på enkelte andre dage (fx 24. december og 31. december) fortsætter uændret.

Bemærkning:

Påskelørdag betragtes ikke som søgnehelligdag, dog gives der fortsat erstatningsfrihed for planmæssigt arbejde påskelørdag. Dog ikke i Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 8

For tandteknikere gælder, at der i den normale, gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer er inkluderet daglig spisepause som følger:

1. Hvis den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid udgør mere end halvdelen af det i stk. 1 nævnte timetal, ydes tandteknikere betaling for 25 minutters daglig spisepause.
2. Hvis den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid udgør halvdelen eller mindre end det i stk. 1 nævnte timetal, ydes tandteknikere alene betaling for det faktiske antal arbejdstimer.

§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Overarbejde er arbejde udover det antal timer, der efter § 13 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

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

Stk. 4

Over-/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 med de lokale parter tillidsrepræsentanten/ den lokale afdeling af forbundet om behovet for afregning ved betaling. Udbetalt merarbejde for deltidsbeskæftigede ansatte er pensionsgivende for så vidt angår den ansattes pensionsgivende timeløn.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Afspadsering sker efter lokal aftale med tillidsrepræsentanten/ den lokale afdeling af forbundet.

Stk. 8

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

Stk. 9

For overarbejde betales overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-8.

Stk. 10

Overarbejdstillægget udgør

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

Stk. 11

Ansatte, som ydes tillæg efter § 19, er ikke umiddelbart omfattet af stk. 1.

Bemærkning:

Se Protokollat 1 vedrørende ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner.

§ 15. Omlægning af tandteknikerens arbejdstid

Stk. 1

Hvis tandteknikere ikke arbejder i skoleferier og på skolefridage, kan arbejdstiden omlægges.

Stk. 2

Timer på dage, som ikke efter overenskomsten er ferie, fridage eller søgnehelligdage, kan uden ekstra betaling lægges til timetallet i den øvrige del af året. Der betales dog for overarbejde efter § 14.

Bemærkning:

Eksempler på beregning af gennemsnitlig og omlagt arbejdstid er i Bilag D.

Stk. 3

Hvis den ansatte har fået omlagt sin arbejdstid, og der skal foretages løntræk i forbindelse med fravær, sker lønfradraget med det antal timer, som den pågældende skulle have arbejdet.

Stk. 4

Ved fratræden opgøres, om den ansatte har haft overskud/underskud af timer i skoleåret i forhold til sit gennemsnitlige, ugentlige timetal. Der foretages afregning af overskuds-/underskudstimer i forbindelse med fratræden.

§ 16. Akkordarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 17. Udkald

Stk. 1

Ved udkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, når tilsigelse sker efter normal arbejdstids ophør. Som udkald anses ikke tilsigelse til sådant arbejde uden for normal arbejdstid, som betales efter aftalen om arbejde i forskudt tid og arbejde i holddrift

Stk. 2

Ved udkald betales arbejdet således:

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

Der kan højst betales en samlet godtgørelse på 250,00 kr. pr. døgn, regnet fra normal arbejdstids ophør.

Bemærkning:

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

Bemærkning - Københavns og Frederiksberg kommuner:

Særregler vedr. København og Frederiksberg kommuner fremgår af Protokol-lat 1, § 4, stk. 5.

§ 18. 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.

§ 19. Dispositionstillæg

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden kan yde et dispositionstillæg på 10.500 kr. årligt.

Tillægget ydes som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden ved de(n) arbejdsplads(er)/arbejdssted(er), hvor den ansatte udfører normal tjeneste. Ved længe-revarende udkald betales takstmæssig overarbejdsbetaling efter § 17, stk. 2, nr. 1, men ikke udkaldsgodtgørelse efter § 17, stk. 2, nr. 2.

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.

Stk. 2

Hvis en ansat indgår i en rådighedsvagtaftale eller vintervagtordning reduceres tillægget i forhold til pågældendes deltagelse heri.

§ 20. Opholdsrum

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

Bemærkning:

Der henvises til Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelser om

1. faste arbejdssteders indretning (nr. 96 af 13. februar 2001),
2. skiftende arbejdssteders indretning (nr. 290 af 5. maj 1993), og
3. bygge- og anlægsarbejde (nr. 1516 af 16. december 2010).

§ 21. Arbejdstøj mv.

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

Herudover udleveres arbejdstøj efter hidtil gældende lokalaftaler medmindre andet aftales lokalt.

§ 22. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 23. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 24. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 25. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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:

Underretning sker digitalt til en af de underskrivende organisationer:

Blik- og Rørarbejderforbundet, CVR-nummer: 12039115

Dansk El-Forbund, CVR-nummer: 20163119

Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, CVR-nummer: 31404312

Dansk Metal, CVR-nummer: 31407117

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

Fødevareforbundet NNF, CVR-nummer: 53369413

Malerforbundet i Danmark, CVR-nummer: 10250218

Serviceforbundet, CVR-nummer: 31014913

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

Blik- og Rørarbejderforbundet – forbund@blikroer.dk

Dansk El-Forbund – def@def.dk

Dansk Metal – sikkerforhandling@danskmetal.dk

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

Fødevareforbundet NNF – sikkerpostfaglig@nnf.dk

Malerforbundet i Danmark – maler@maler.dk

Serviceforbundet – faglig@forbundet.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 arbejdspladsens forhold.

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

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan 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 ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

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

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

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af organisationen, 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 i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller 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. 9

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.

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Stk. 2

Særlig feriegodtgørelse udgør pr. 1. september 2020 1,95 %. 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) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner.

Stk. 3. Seniordage

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

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:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet. Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 60 år.

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

Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

<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. 4. Udviklingsplan

Håndværkere er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

Stk. 5. Kompetencefond

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

Bemærkning:

[O.21] Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Fra den 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelsen. [O.21] Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen.

Stk. 6. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

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. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen.

Stk. 7. Fleksjob

Håndværkere er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 3.

Stk. 8. Personalegoder

De ansatte er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 5.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 27. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 28. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i SAMPENSION for

1. ansatte som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,43 % **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 18,1 %)**[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

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 ansatte i visse 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.

Supplerende pensionsbestemmelser for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner fremgår af Protokollat 2, herunder at pensionskassen er PensionDanmark for gartnere.

Stk. 2

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

Stk. 3

Timelønnede er ikke omfattet af muligheden for at kunne vælge mellem pension og løn.

§ 29. Søgnehelligdage og fridage

Grundlovsdag betragtes som en helligdag fra kl. 12.00.

§ 30. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

- §§ 4-7 Løn
- § 11 ATP
- § 13 Arbejdstid
- § 14 Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 16 Akkordarbejde
- § 17 Udkald
- § 18 Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste
- § 19 Opholdsrum
- § 21 Arbejdstøj mv.
- § 24 Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Bemærkning 1:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Bemærkning 2:

For ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner ydes ved tilskadekomst i tjenesten differencen mellem dagpengeydelsen og den pågældendes løn i max. 26 uger inden for en periode på 12 måneder, og kan for samme tilskadekomsttilfælde ikke ydes i mere end 26 uger regnet fra tilskadekomsttilfældet.

Stk. 3

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

Kapitel 4. Elever

§ 32. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 33. Løn og lønberegning

Stk. 1

På baggrund af elevens alder på elevforholdets start, ydes månedsløn i hele uddannelsesforløbet

	Aktuel løn	[O.21] Løn pr. 1. april 2022 [O.21]
21 år	Løntrin 5	Løntrin 5
Under 21 år:		
Sidste uddannelsesår:	86 % af løntrin 4	86 % af løntrin 4
Næstsidste uddannelsesår:	75 % af løntrin 4	75 % af løntrin 4
Første uddannelsesår:	64 % af løntrin 4	64 % af løntrin 4

Lønseddeltekst: Månedsløn

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

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

Stk. 2

Elever, hvis uddannelse Undervisningsministeriet varighedssætter til mere end 4 år, og som aflønnes efter stk. 1 (under 21 år, løntrin 4 med reduktion), aflønnes det sidste år efter bestemmelsen i stk. 1 (21 år, løntrin 5).

Stk. 3

Elever er omfattet af § 3, stk. 2, i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Bemærkning:

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

Ansættelsesmyndigheden kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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

§ 34. Løn til voksnelever

Stk. 1

Elever aflønnes i hele uddannelsesforløbet som voksnelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år.

Stk. 2

Månedslønnen for voksnelever er på løntrin 13 + 2.560 kr.

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

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

§ 35. Pension

Stk. 1

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og elevtiden medregnes ikke i karenperioden i relation hertil, jf. dog § 10, stk. 4.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i SAMPENSION (for gartnerelever: PensionDanmark) for:

1. elever som:
 - a) på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, og
 - b) har mindst 8 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, regioner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode.
2. elever som:
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 8 måneders sammenlagt forudgående elevtid hos ansættelsesmyndigheden.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,43 % **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 18,1%)**[O.21]** af de pensionsgivende lønde, 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.

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

Bemærkning:

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

Dokumentationen for karenskravet i punkt 2 og 3 er opfyldt kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/ regioner.

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til SAMPENSION (for gartnere-lever: PensionDanmark) månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 36. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 37. Overarbejde

Stk. 1

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2

Elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, ydes overarbejdstidsbetaling med timeløn efter løntrin 21 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 38. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden varsel i perioden, jf. erhvervsuddannelsesloven § 60.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes digitalt til:

Blik- og Rørarbejderforbundet, CVR-nummer: 12039115

Dansk El-Forbund, CVR-nummer: 20163119

Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, CVR-nummer: 31404312

Dansk Metal, CVR-nummer: 31407117

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

Fødevareforbundet NNF, CVR-nummer: 53369413

Malerforbundet i Danmark, CVR-nummer: 10250218

Serviceforbundet, CVR-nummer: 31014913

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

Blik- og Rørarbejderforbundet – forbund@blikroer.dk

Dansk El-Forbund – def@def.dk

Dansk Metal – sikkerforhandling@danskmetal.dk

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

Fødevareforbundet NNF – sikkerpostfaglig@nnf.dk

Malerforbundet i Danmark – maler@maler.dk

Serviceforbundet – faglig@forbundet.dk

§ 39. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede):

- § 11 ATP
- § 13 Arbejdstid for IT-supportelever og Datateknikerelever gælder protokollat 2, § 3
- § 18 Arbejde i forskudt tid mv.
- § 20 Opholdsrum
- § 21 Arbejdstøj
- § 22 Barns 1. og 2. sygedag
- § 24 Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lokal løndannelse (09.01)
2. Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01)

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitslønngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 3 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag C.

Stk. 4 Kombinationsbeskæftigelse

I de situationer hvor et uddannelsesforløb deles mellem en kommunal arbejdsgiver og en privat arbejdsgiver, aflønnes eleven under ansættelsen hos ansættelsesmyndigheden efter nærværende aftale, mens den pågældende under den private ansættelse omfattes af den på den arbejdsplads gældende aflønning for elever.

Stk. 5 Aflønning i skoleperioder

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

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 42. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2021, 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 2024.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Martin Frank Frederichen

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

For

Fødevareforbundet NNF

Jim Jensen

For

Malerforbundet i Danmark

Kim Lasse Petersen

For

Serviceforbundet

Torben Vangsgaard

Protokollat 1 - København og Frederiksberg kommuner

Bemærkning:

Protokollat 1, §§ 1, 2 og 7 gælder ikke for IT-supportere og datateknikere. Se i stedet protokollat 2.

§ 1. Pension – månedslønnede

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i SAMPENSION (PensionDanmark for gartnere) for:

1. ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 8 måneders **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 5 måneder)**[O.21]** sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 19,59% **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 20,13 %)**[O.21]** af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

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 ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

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

Stk. 2

For gartnere indbetaler ansættelsesmyndigheden til PensionDanmark, Langelinie allé 41, 2100 København Ø månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen. For øvrige ansatte henvises til overenskomstens § 10, stk. 7.

Stk. 3

Til budgetmæssigt fastansatte ydes et årligt ikke-pensionsgivende beløb på 4.523 kr.. Beløbet indbetales til en supplerende pensionsordning, jf. Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd (23.10).

§ 2. Pension – timelønnede

Stk. 1

I henhold til overenskomstens § 28 opretter ansættelsesmyndigheden pensionsordning i SAMPENSION (PensionDanmark for gartnere).

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 19,59 % **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 20,13 %)**[O.21]** af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 3

For gartnere indbetaler ansættelsesmyndigheden til PensionDanmark, Langelinie Allé 41, 2100 København Ø månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen. For øvrige ansatte henvises til overenskomstens § 10, stk. 7.

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1

Den daglige arbejdstid fordeles som hovedregel på 5 eller 6 arbejdsdage.

Ved 5 arbejdsdage kan ingen arbejdsdag være på under 7 timer fra mandag til torsdag og ikke under 6 timer fredag.

Ved 6 arbejdsdage kan ingen arbejdsdag være på under 4 timer.

Der vil lokalt kunne træffes aftale om anden arbejdstid end den anførte.

Stk. 2

Den 1. maj betragtes som søgnehelligdag hele dagen.

Stk. 3

Såfremt ansatte i Frederiksberg Kommune arbejder på lørdage før kl. 11.00 og arbejdet udføres som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf halvdelen eller mere falder efter kl. 11.00, ydes tillæg for arbejde i forskudt tid for hele tjenesten

Stk. 4

Ved forskydning af spisepausen ud over 30 min. ydes tillæg på 20,78 kr.

Stk. 5

Arbejdstiden afbrydes så vidt muligt kun af ét hvil.

Stk. 6

Til timelønnede håndværkere ydes der efter 37 timers uafbrudt beskæftigelse (ved ansættelsesmyndigheden), når der ikke arbejdes på en søgnehelligdag, sædvanlig timeløn.

Stk. 7

Til timelønnede håndværkere, der ikke har opnået 37 timers uafbrudt beskæftigelse, ydes der betaling for 1. maj i henhold til stk. 6, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj.

§ 4. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Overarbejdstillægget udgør

1. på lørdage, hvor der normalt gøres tjeneste før kl. 12.00 (i Frederiksberg Kommune før kl. 11.00): 50% for de første 2 timer, øvrige: 100% og
2. på søn- og helligdage samt hverdagsfridage: 100%.

Stk. 2

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

Stk. 3

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 præsteret overarbejde på en fridag afkortes eventuel dagtjeneste den næste dag med det antal præsterede overarbejdstimer udover 8 timer, der falder efter kl. 21.

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

Stk. 4

Møder en håndværker til varslet overarbejde, men hjemsendes uden at have været i arbejde betales 4 timer samt overarbejdstillæg, dog således at der ikke betales overarbejdstillæg for timer indenfor normal arbejdstid.

Hvis den pågældende kommer i arbejde, betales minimum 4 timer samt tillæg for overarbejde, dog således at der ikke betales overarbejdstillæg for timer indenfor normal arbejdstid.

Stk. 5

Hvis ansatte i Københavns Kommune arbejder på en søgnehelligdag, ydes for denne normal løn med forskudttidstillæg, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag med løn. På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag. Ydes erstatningsfridagen ikke rettidigt, ydes i stedet lønnen med overtidstillæg på 100%.

§ 5. Cykelgodtgørelse – Frederiksberg Kommune

Der stilles tjenestecykel til rådighed for håndværkere, der har behov herfor. Vedligeholdelse påhviler brugeren selv.

Cyklen kan ved varighedsterminens udløb erhverves for 25 kr.

Hvis der benyttes egen cykel, ydes der en godtgørelse på 1.100 kr. årligt, som anvises kvartalsvis bagud.

Ved kørsel med tungt værktøj, ydes en godtgørelse på 1.200 kr. årligt, som anvises kvartalsvis bagud.

For så vidt angår vurderingen af ovennævnte forhold, sker det efter en drøftelse mellem afdelingsledelsen og den stedlige tillidsrepræsentant.

§ 6. Cykel- og knallertgodtgørelse – Københavns Kommune

Ved brug af egen cykel eller knallert til tjenstlig kørsel ydes flg. godtgørelse:

- Dagtakst – cykel: 6,47 kr.
- Dagtakst – knallert: 15,05 kr.
- Månedstakst – cykel: 118,18 kr.
- Månedstakst – knallert: 277,78 kr.

Knallertgodtgørelse ydes i de tilfælde, hvor benyttelse af knallert er af tydelig interesse for ansættelsesmyndigheden.

Godtgørelse, der kan afregnes månedsvis, må afpasses efter forholdene i de enkelte tilfælde og ændres (evt. bortfalde), hvis der sker forandringer i kørselsmængden.

Under kortere sygefravær og ferie betales månedsgodtgørelse fuldt ud under forudsætning af, at der er gjort tjeneste i den pågældende måned. Ved sygefravær af længere varighed udbetales månedsgodtgørelse fuldt ud for den måned, i hvilken pågældende sygemeldes respektive raskmeldes, men intet for mellemliggende hele måneder.

Der vil kunne stilles tjenestecykel (eller knallert) til rådighed for de faglærte lønarbejdere, der hidtil har benyttet egen cykel eller knallert til tjenstlig brug.

Faglærte lønarbejdere, der ikke kan færdes på cykel, vil såfremt arbejdspladsen kræver offentligt transportmiddel anvendt ved aflevering af rejsehjemmel kunne få udgiften refunderet efter gældende billigste takst.

§ 7. Asbesttillæg – Frederiksberg Kommune

Stk. 1

For ansatte i Frederiksberg Kommune ydes der et tillæg på 8,87 kr. for arbejde med asbest, hvor der skal anvendes særligt tilsluttende og støvafvisende arbejdstøj og hovedbeklædning med luftforsynet åndedrætsværn eller filtrerende åndedrætsværn.

Stk. 2

Tillægget ydes inkl. den tid, som medgår til at iføre og aftage sig arbejdstøjet og de nødvendige pauser i henhold til lovgivningen.

Stk. 3

Tillægget kan ydes for maksimalt 3 timer pr. dag, når der anvendes filtrerende åndedrætsværn.

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Martin Frank Frederichsen

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

For

Fødevareforbundet NNF

Jim Jensen

For

Malerforbundet i Danmark

Kim Lasse Petersen

For

Serviceforbundet

Torben Vangsgaard

Protokollat 2 – Medarbejdere uddannet og ansat som IT-supportere og datateknikere

Medarbejdere uddannet og ansat som IT-supportere og datateknikere er omfattet af overenskomst for håndværkere, IT-supportere m.fl. med følgende fravigelse/præciseringer:

Protokollatet trådte i kraft pr. 1. april 2019.

§ 1. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

	Grundløntrin
IT-supportere og datateknikere	22
IT-supportere og datateknikere i FKKA-området, København og Frederiksberg kommuner	27

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 3

Det kan lokalt aftales at anvende grundløn 26 + 1.750 kr., grundløn 29 + 1.750 kr., grundløn 33 eller grundløn 41.

Ved indplacering på disse grundlønninger aftales lønsammensætningen på ny. Indplacering efter denne bestemmelse kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

Lønseddeltekst: Lokal Grundløn og grundlønstillæg.

§ 2. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i SAMPENSION for:

1. Ansatte, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 8 måneders **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 5 måneder) **[O.21]** sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør

- a) 17 % **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 18,1 %) **[O.21]** hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. overenskomstens § 12
- b) For ansatte i København og Frederiksberg kommuner udgør det samlede pensionsbidrag 19,16 % **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 20,13 %) **[O.21]**, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. overenskomstens § 1 i protokollat 1
- c) 15 % hvis den ansatte vælger tillæg, jf. overenskomstens § 12

af de pensionsgivende lønde, 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.

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

Bemærkning:

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

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.

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

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

Stk. 2

IT-supportere og datateknikere er i øvrigt omfattet af overenskomstens § 10, stk. 2-10.

Bemærkning:

Supplerende pensionsbestemmelser for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner fremgår af Protokollat 1.

§ 3. Arbejdstidens placering

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstidens placering tilrettelægges lokalt.

Bemærkning:

Der er med bestemmelsen ikke tiltænkt nogen ændring i adgangen til pauser i forhold til andre medarbejdere ansat på overenskomst for håndværkere og IT-supportere m.fl.

Stk. 3

Flekstid kan indføres **lokalt**.

Bemærkning:

Der kan lokalt indgås aftaler om forskellige former for arbejdstid i henhold til Aftale om decentral arbejdstidsaftaler (04.82). Der kan i den forbindelse bl.a. indgås aftaler indeholdende bestemmelser om at stå til rådighed i et givet antal timer.

§ 4. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte medarbejder kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel medarbejderen som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender medarbejderen tilbage til den beskæftigelsesgrad, som galdt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En medarbejder, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).

§ 5. Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid

IT-supportere og datateknikere med grundløntrin 41 eller højere er ikke omfattet af overenskomstens § 14 om overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde eller Protokol 1, § 4 men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).

§ 6. Øvrige ansættelsesvilkår

Endvidere gælder følgende bestemmelser i overenskomsten ikke:

§ 4

§ 10, stk. 1,

§ 13, stk. 1 og 3

§ 15

§ 16

§ 20

§ 21

Protokollat 1, § 1, § 2, § 3 stk. 1, stk. 3 og stk. 5-7 samt § 7

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

Protokollat 3 - 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 håndværkere:

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 kommunes/det enkelte selskabs personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Martin Frank Frederichsen

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

For

Fødevareforbundet NNF

Jim Jensen

For

Malerforbundet i Danmark

Kim Lasse Petersen

For

Serviceforbundet

Torben Vangsgaard

Protokollat 4 - Aftale om vilkår for medarbejdere ansat i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For medarbejdere ansat 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. Ansat 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 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Martin Frank Frederichsen

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

For

Fødevareforbundet NNF

Jim Jensen

For

Malerforbundet i Danmark

Kim Lasse Petersen

For

Serviceforbundet

Torben Vangsgaard

Protokollat 5 - 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 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 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Martin Frank Frederichsen

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

For

Fødevareforbundet NNF

Jim Jensen

For

Malerforbundet i Danmark

Kim Lasse Petersen

For

Serviceforbundet

Torben Vangsgaard

Protokollat 6 - Personlig løngaranti og overgangstillæg

Stk. 1

Håndværkere m.fl., som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Håndværkere m.fl., som ved overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 fik et årligt, personligt, ikke-pensionsgivende tillæg på 4.200 kr. (31/3 2000-niveau), bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen i hidtidig stilling.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Stk. 3

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

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Martin Frank Frederichsen

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

For

Fødevareforbundet NNF

Jim Jensen

For

Malerforbundet i Danmark

Kim Lasse Petersen

For

Serviceforbundet

Torben Vangsgaard

Bilag A - Dækningsområde

Oversigt over de enkelte organisationers relevante uddannelsesområder jf. § 1:

B og R:	VVS-montører
	VVS- og energimontører
	VVS- og industrirørmontører
DEF:	Elektrikeruddannelser med specialer
DM:	Auto og autoelektro
	Automatik og proces
	Beslag- og karosserismede
	Cykel og motorcykel
	Datamekanikere
	Datateknikere
	Datafagteknikere
	Digital integratorer
	Elektronikmekanikere
	Elektronikfagteknikere
	Elektronikteknikere
	Entreprenør- og landbrugsmaskiner
	Finmekanikere
	Flymekanikere
	Formere
	Frontline Radio/TV-supportere
	Frontline PC-supportere
	Industri tekniker
	IT-supportere
	Kølemontører
	Lastvognsmekanikere
	Maritime håndværkere
	Modelsnedkere
	Multimedieanimatorer
	Multimedieintegratorer
	Radiomekanikere
	Radio-TV fagteknikere
	Skibsbyggere, skibsmekanikere og skibsmontører
	Smede
	Teleinstallationsteknikere
	Telemekanikere
	Telesystemteknikere
	Værktøjsmagere
	Web Integratorer
	Ædel- og metalsmede
MiD:	Malere
NNF:	Bagere
	Konditorsvende
3F:	Kokke (gastronomer)
	Murere og gartnere - kun i Københavns og Frederiksberg Kommuner
	Tømrere
	Snedkere
	Maskinsnedkere
	Sadelmagere
	Møbelpolstrere

Service- forbundet	Tandteknikere
-----------------------	---------------

Bilag B - Eksempler på kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Eksempler på kriterier, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn:

- specialistfunktioner
- formel (ledelses) kompetence
- budgetansvar
- personaleledelse
- kompleks opgavevaretagelse
- konsulentfunktion
- oplæringsfunktion
- undervisningsfunktioner
- faglig formidling
- særlig smudsigt arbejde
- genefyldt arbejde
- organisatorisk placering

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

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, 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 forhåndsaftalen.

Eksempler på kriterier, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn:

- den for udførelse af jobbet relevante efteruddannelse
- kompetencegivende efteruddannelse
- autorisationsgivende uddannelse
- erfaring
- specialviden
- engagement
- lokalkendskab
- samarbejdsevne og -vilje
- kreativitet
- fleksibilitet

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

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, hvori kriterierne for kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaftalen.

Bilag C - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter må- nedslønnede?	Omfatter timeløn- nede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Nej	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af op- gave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej ¹	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjene- stetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ²	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ³	Ja ⁴
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsik- ring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønfor- handling (04.39)	Ja	Ja	Ja

¹ Ja – for budgetmæssige fastansatte i Københavns og Frederiksberg Kommuner

Bilag D - Arbejdstid for tandteknikere

Eksempler på beregning af arbejdstid for tandteknikere.

1. En tandtekniker ansættes med en ugentlig beskæftigelse på 30 timer. Pågældende skal alene arbejde på skoledage i alt 40 uger pr. skoleår. Det bemærkes, at der i arbejdstiden er inkluderet 25 minutters daglig spisepause, når den ugentlige arbejdstid er mere end halvdelen af arbejdstiden for en fuldtidsbeskæftiget.

Den omlagte ugentlige arbejdstid, som er afgørende for beregning af fx løntræk, er således 30,00 timer, men hvorledes bliver den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid?

Tandteknikeren har krav på 5 ugers ferie, ligesom der hvert år tilnærmet er 10 søgnehellidage = 2 arbejdsuger.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som danner grundlag for aflønningen, kan herefter beregnes til:

$$\frac{40 \text{ uger} \times 30 \text{ timer}}{52 \text{ uger} - 7 \text{ uger}} = 26,67 \text{ timer}$$

2. En tandklinik har på budgettet afsat midler til ansættelse af en tandtekniker med en ugentlig beskæftigelse på 25 timer (inkl. 25 minutters daglig spisepause).

Arbejdstiden ønskes i dette tilfælde omlagt, således, at tandteknikeren alene skal arbejde på skoledage i alt 42 uger pr. skoleår.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som danner grundlag for aflønningen, er 25,00 timer, men hvorledes bliver den omlagte ugentlige arbejdstid?

Tandteknikeren har krav på 5 ugers ferie, ligesom der hvert år tilnærmet er 10 søgnehellidage = 2 arbejdsuger.

Arbejdstiden omlægges, således at overskydende timer fra skolefridage, der ikke er ferie, søgnehellidage eller overenskomstmæssige fridage, overføres til skoledage (i alt 42 uger).

Den omlagte ugentlige arbejdstid, som er afgørende for fx løntræk, bliver:

$$\frac{(52 \text{ uger} - 7 \text{ uger}) \times 25 \text{ timer}}{42 \text{ uger}} = 26,79 \text{ timer}$$

Bilag E - Partssamarbejdet for Håndværkere og Teknikere (UHT)

Partssamarbejdet for Håndværkere og Teknikere (UHT) har til formål at afholde udgifter vedrørende

- udvikling af uddannelseskurser,
- afholdelse af konferencer mv. samt
- iværksætte og støtte studieophold

for ansatte i kommunerne og regionerne indenfor teknik og miljø med håndværksmæssigt arbejde.

Ansøgning om støtte eller henvendelse til partssamarbejdet sker via sekretariatet:

Partssamarbejdet for Håndværkere og Teknikere (UHT)

KL

Postboks 3370

Weidekampsgade 10

2300 København S

Telefon 33 70 33 70

Yderligere oplysninger om partssamarbejdet og kontaktpersoner mv. findes på hjemmesiden www.uht.dk.

Partssamarbejdets midler tilvejebringes ved, at der for hver time – som håndværker m.fl., der er tilsluttet partssamarbejdet, præsteres – indbetales 11 øre.

Optrækningen af bidrag til partssamarbejdet sker efter reglerne for AKUT-fonden, således at beregningsgrundlaget er den enkelte medarbejders ATP-pligtige timer i optrækningsperioden.

Bestyrelsen er sammensat af 3 arbejdsgiver- og 3 arbejdstagerrepræsentanter.

Aftale for håndværkere og IT-supportere m.fl.

KL

Blik- og Rørarbejderforbundet

Dansk El-Forbund

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund – 3F

FOA – Fag og Arbejde

Fødevareforbundet NNF

Malerforbundet i Danmark

Serviceforbundet

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Aftalens dækningsområde	3
§ 2. Generelle bestemmelser	3
§ 3. Personlig løn- og pensionsgaranti og overgangstrin/-tillæg.....	3
§ 4. Pension af funktions- og kvalifikationsløn	4
§ 5. Supplerende pension.....	4
§ 6. Opsigelse	5
§ 7. Øvrige bestemmelser	5
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	5

§ 1. Aftalens dækningsområde

Stk. 1

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

Stk. 2

Aftalen omfatter tjenstemandsansatte håndværkere i KL's forhandlingsområde.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på overenskomstens § 1 og Bilag A.

Det er den enkelte kommunalbestyrelses afgørelse, om håndværkere m.fl. skal ansættes på tjenstemands- eller overenskomstvilkår.

For det hidtidige FKKA-område anvendes aftalen alene for tjenstemandsansatte smede og maskinarbejdere i overensstemmelse med hidtidig praksis.

Stk. 3

For tjenstemænd i Københavns Kommune har FOA – Fag og Arbejde aftale- og forhandlingsretten.

§ 2. Generelle bestemmelser

Stk. 1

Samtlige generelle bestemmelser i aftaler for tjenstemænd ansat i kommuner gælder.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 3

Tjenstemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 3. Personlig løn- og pensionsgaranti og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Håndværkere, som ved overgang til Ny Løn fik et overgangstrin eller et overgangstillæg bevarer dette overgangstrin/-tillæg under ansættelsen i hidtidig stilling.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Stk. 3

Overgangstrinnet/-tillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstrinnet/-tillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

Stk. 4

Tjenestemandspensionen for personale, der var ansat den 31. marts 1998 og fortsat er ansat, beregnes efter det løntrin, tjenestemanden er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn samt overgangstillæg ydet i form af løntrin. En tjenestemandspension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

§ 4. Pension af funktions- og kvalifikationsløn

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

1. oprykning til et løntrin, eller
2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er lokalt aftalte tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31/3 2000-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

Bemærkning:

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

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

§ 5. Supplerende pension

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

Bemærkning:

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

Mellem aftalens parter er der enighed om, at aftaler om supplerende pension for tjenestemandsansatte håndværkere etableres med de til enhver tid gældende procentsatser i overenskomsten (40.11) for den fuldt udbyggede pensionsordning.

§ 6. Opsigelse

Stk. 1

I forbindelse med uansøgt afsked skal høringsskrivelse i henhold til tjenstemandsregulativets § 29 sendes til organisationen.

Bemærkning:

Underretning sker digitalt til en af de underskrivende organisationer:

Blik- og Rørarbejderforbundet, CVR-nummer:12039115

Dansk El-Forbund, CVR-nummer: 20163119

Dansk Metal, CVR-nummer: 31407117

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

Fødevareforbundet NNF, CVR-nummer: 53369413

Malerforbundet i Danmark, CVR-nummer: 10250218

Serviceforbundet, CVR-nummer: 31014913.

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

Stk. 2

I Københavns Kommune sendes høringsskrivelsen til:

FOA - Fag og Arbejde, CVR – nummer: 46024516

Stk. 3

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

§ 7. Øvrige bestemmelser

Bestemmelserne i Overenskomst for håndværkere og IT-supportere m.fl. gælder, bortset fra:

Kapitel 1	Personafgrænsning
§ 3, stk. 5 og 6	Lønudbetaling
§ 9	Funktionærlov
§ 10	Pension
§ 12	Frit valg
§ 14, stk. 4	Pension af udbetalt merarbejde
§ 25	Opsigelse
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Elever
Kapitel 5	Ikrafttræden og opsigelse

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 9. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Martin Frank Frederichsen

For

Dansk Metal

Ida Skiaker Knudsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

For

FOA

Reiner Burgwald

For

Fødevareforbundet NNF

Jim Jensen

For

Malerforbundet i Danmark

Kim Lasse Petersen

For

Serviceforbundet

Torben Vangsgaard

Fællesaftale om lokal løndannelse

KL

Blik- og Rørarbejderforbundet

Dansk El-Forbund

Dansk Metal

Dansk Socialrådgiverforening

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Forhandlingskartellet

HK/KOMMUNAL

Malerforbundet i Danmark

Fødevareforbundet NNF

Serviceforbundet

Teknisk Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Anvendelsesområde	3
§ 1. Område	3
Kapitel 2. Lokale forhandlinger	3
§ 2. Lønpolitisk drøftelse	3
§ 3. Forhandlinger og procedureaftale	3
§ 4. Nyansættelser	4
§ 5. Lønstatistik	5
§ 6. Råderum til lokal løndannelse	5
§ 7. Udmøntningsgaranti	5
§ 8. Gennemsnitsløngaranti	5
Kapitel 3. Aftaleindgåelsen	5
§ 9. Aftaleparter	5
§ 10. Forhåndsftaler	6
§ 11. Begrundelser	6
Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn	6
§ 12. Funktionsløn	6
§ 13. Kvalifikationsløn	7
§ 14. Resultatløn	7
Kapitel 5. Rets- og interesselvister	7
§ 15. Retstvister	7
§ 16. Interesselvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn	8
Kapitel 6. Elever	9
§ 17. Elever	9
Kapitel 7. Tjenestemænd	9
§ 18. Pension	9
§ 19. Særlig overgangsordning for tjenestemænd	10
Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse	11
§ 20. Ikrafttrædelse	11
§ 21. Opsigelse af aftalen	11
Bilag A - "Det lokale økonomiske råderum"	13
Bilag B - Løsning af lokale interesselvister	17

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1. Område

Aftalen gælder for ansatte, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale, og som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.,
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts- overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyre- havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selv- ejende institutioner for voksne, jf. Kapitel 18, 19 og 20 i Lov om Social Ser- vice, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættel- sesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

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

Kapitel 2. Lokale forhandlinger

§ 2. Lønpolitisk drøftelse

Der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, som led i de årlige løn- forhandlinger, medmindre andet aftales, jf. § 3.

§ 3. Forhandlinger og procedureaftale

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne, som er omfattet af denne aftale, med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

Bemærkning:

Det anbefales, at der fastlægges en proces. Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i for- handlinger om lokal løndannelse.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modpar- ten.

Stk. 1 ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindel- se med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstrukture- ringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsind- hold.

Stk. 2

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Stk. 3

Hvis der ikke er aftalt frister og regler, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Bemærkning

Af § 2, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 4 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Af § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 3 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder ved ansættelsesmyndigheden, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den kommunale løsning af opgaven.

Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i ny løn, men alle former for arbejdsvederlag.

§ 4. Nyansættelser

Stk. 1

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Bemærkning:

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt mellem parterne, jf. § 3, stk. 1.

Stk. 2

Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt at aftale lønforholdene før tiltrædelsen, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der kan kun udbetales grundløn og centralt aftalte løndele.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som a'contoløn.
4. Der kan udbetales a'contoløn svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Stk. 3

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 16.

§ 5. Lønstatistik

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39) gælder.

Bemærkning:

Den obligatoriske lønstatistik vil kunne downloades fra www.krl.dk forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir.

§ 6. Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2013 er der ikke centralt aftalt nye midler til lokal løndannelse.

Stk. 2

Der er i overenskomstperioden midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. Bilag A (råderumspapiret).

§ 7. Udmøntningsgaranti

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) gælder.

§ 8. Gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21) gælder.

Kapitel 3. Aftaleindgåelsen

§ 9. Aftaleparter

Aftale om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden, herunder de hertil bemyndigede, og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

Bemærkning:

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en personaleorganisation.

(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med ansættelsesmyndigheden, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer samt andre organisationer omfattet af tilsvarende aftaler om ny løn/lokal løndannelse og ansættelsesmyndigheden. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 10. Forhåndsftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Bemærkning:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinjer om indgåelse af forhåndsftaler.

§ 11. Begrundelser

Stk. 1

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Stk. 2

Lokalt aftalte tillæg, aftalt pr. 1. januar 2011 eller senere, skal forsynes med en beskrivende betegnelse (lønseddeltekst), der skal fremgå af lønsedlen, når tillægget udbetales.

Bemærkning:

En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 3, stk. 5.

Protokollat af 21. juli 2005 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til ny løn.

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil aftaleparterne pege på den mulighed, at der løbende sker en registrering af betegnelserne på de eksisterende lokalt aftalte tillæg, når den ansatte opnår nye lokale tillæg.

Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn

§ 12. Funktionsløn

Stk. 1

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (fx forhåndsftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

Bemærkning:

Ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 13. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for ansættelsesmyndigheden til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 14. Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Kapitel 5. Rets- og interesselov

§ 15. Retstvister

Stk. 1

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv

overenskomst/Fællesaftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

Bemærkning:

Hovedaftalerne findes i KL's overenskomstnr. 91.

Stk. 2

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/ansættelsesmyndighed henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og KL med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

Bemærkning:

Af praktiske grunde sendes henvendelsen til organisationssiden til den organisation, tvisten vedrører. Den pågældende organisation har herefter har ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

§ 16. Interesstvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn

Stk. 1

Hos den ansættelsesmyndighed, hvor interesstvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlings og aftaleberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Bemærkning:

Uenighed om indgåelse af resultatlønsaftaler kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse

Stk. 2

Bilægges interesstvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

Bemærkning:

[O.13] Forhandlingen kan afvikles således, at alene den centrale organisationsrepræsentant deltager. Forinden forhandlingens afvikling har sagen været drøftet mellem KL og organisationen med henblik på klarlæggelse. **[O.13]**

Stk. 3

Bilægges interesstvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem KL og den forhandlings- og aftaleberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parter løsner af tvisten er bindende for de lokale parter.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.

Stk. 4

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 4 medlemmer – 2 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, som er omfattet af denne aftale, og 2 medlemmer som udpeges af KL.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, eller hvor der efter overenskomsten lokalt skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Bemærkning:

For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-4, henvises til Bilag B.

Stk. 5

Hvis interesseløstvist drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokale lønmidler eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og KL.

Bemærkning:

Af praktiske grunde sendes henvendelsen til organisationssiden til den organisation, tvisten vedrører. Den pågældende organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

For tjenestemænd følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

Kapitel 6. Elever

§ 17. Elever

Elever er omfattet af denne aftale om lokal løndannelse, bortset fra § 4 om nyansættelse, § 8 om gennemsnitslångaranti og § 16 om interesseløstvister.

Kapitel 7. Tjenestemænd

§ 18. Pension

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a, b eller c.

a) Oprykning til et løntrin, eller

- b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inkl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

Bemærkning:

Funktions- og kvalifikationstillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

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

Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under kr. 3.800,- i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke pensionsgivende tillægsmasse udgør kr. 3.800,- eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) etableres for tjenestemænd en pensionsordning, jf. pkt. a-c.

Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter enten a, b eller c.

Bemærkning til stk. 1 b:

Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.

Bemærkning til stk. 1 c:

Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

§ 19. Særlig overgangsordning for tjenestemænd

Stk. 1

Ved tjenestemænds overgang til lokal løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

Stk. 2

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenestemands pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

Stk. 3

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002 ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse

§ 20. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2013.

§ 21. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 18. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Blik og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Allan S. Andersen

For

Dansk Metal

Niels Jeppesen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Majbrit Berlau

Gunda Herlufsen

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

David Gibson

For

Forhandlingskartellet

Jørgen Mosbæk
Per Seerup Knudsen

For
HK/KOMMUNAL
Bodil M. Otto
Susanne Fagerlund

For
Malerforbundet i Danmark
Tonny Olsen

For
Fødevareforbundet NNF
Ole Wehlast

For
Serviceforbundet
Kim B. Vormsby

For
Teknisk Landsforbund
Gita Grüning

Bilag A - "Det lokale økonomiske råderum"

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i kommunerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, fx ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, innovation, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løn kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Lokal løndannelse i tilbageblik

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte KL og de enkelte faglige organisationer bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en "startkapital" til lokal løn. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løn mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har KL og de faglige organisationer i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte penge til lokal løn som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var der forskelle i, hvor meget der blev aftalt afsat i forlodsfinansiering mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte de forlods afsatte midler til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var kommunen forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønaftaler for minimum de forlods afsatte midler.

Efter 2010 har KL og de faglige organisationer ikke centralt afsat nye midler til lokal løn, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevant siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løn i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løn i kommunerne – det såkaldte økonomiske råderum.

Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af budgettet og den valgte budgetmodel i kommunen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i kommunen.

Det påvirker råderummet, om ledelsen har mulighed for at overføre midler fra et budgetår til det næste og fra øvrig drift til løn, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

En åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til den lokale løndannelse.

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED fx beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder kommunens prioritering af midler til lokal løn.

De lokale parter kan anvende kommunale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løn, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Lønstatistikken viser fx størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på grupper af ansatte mv. i den enkelte kommune. De kommunale lønstatistikker kan findes på Kommunernes og Regionernes Løndatakontors hjemmeside: www.krl.dk.

Det lokale økonomiske råderum

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af kommunernes økonomi.

De centrale parter har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange penge de enkelte kommuner kan anvende til lokal løn. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løn. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løn, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, kommunerne har anvendt til lokal løn. Nye penge til lokal løn må findes på budgettet, fx gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange penge, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønaftaler i kommunen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. Fx kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med de allerede aftalte midler til lokal løn i kommunen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved lokallønsforhandlingerne. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske råderummet til forhandling af lokal løn, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af fx kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der fx for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter¹

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løn
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår, eksempelvis, hvor der er opsparet uforbrugte lønmidler, som overføres til anvendelse det efterfølgende budgetår eller omvendt
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenue ved et større antal børn/brugere/borgere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i kommunen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. Man skal være opmærksom på, at nogle af ændringer-

¹ Ved indgåelse af centrale aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

ne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

KL og de faglige organisationer har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den kommunale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i kommunerne er lavere end i den private sektor – fx som følge af, at andelen af lokal løn er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men som generelle lønstigninger frem for lokal løn.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte kommune anvender lokal løn, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løn i de enkelte kommuner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at råderummet til lokal løn anvendes aktivt i de enkelte kommuner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har KL og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti², der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løn på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

² Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstområder.

Bilag B - Løsning af lokale interesseløstviser

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 16, stk. 1-4

Lokale forhandlinger – evt. lokalt niveau	
Enighed	Uenighed "Hurtigst muligt", jf. § 16, stk. 1.
Niveau 1. Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberet- tiggende organisation, jf. § 16, stk. 1	
Enighed	Uenighed Organisationsrepræsentanter tilkaldes – ingen frist for begæring heraf, jf. § 16, stk. 2.
Niveau 2. De lokale parter med [O.13]organisationsrepræsentanter og eventuelt arbejdsgiverrepræsentanter[O.13] som bisiddere. En af parterne kan kræve niveau 2-forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter niveau 1-forhandlingen jf. § 16, stk. 2	
Enighed	Uenighed Niveau-3-forhandling begæres af en af overenskomstparterne over for den modstående overenskomstpart inden for en frist af 14 dage efter den lokale niveau 2-forhandling er afsluttet. Niveau 2-forhandlingen er afsluttet, enten når en af parterne erklærer den for afsluttet, eller efter at de lokale parter er enige om at erklære den for afsluttet, jf. § 16, stk. 3. Det skal fremgå af mødereferatet fra niveau-2-forhandlingen, hvornår forhandlin- gen anses for afsluttet.
Niveau 3. De centrale parter. En af parterne kan kræve niveau 3-forhandlingen af- holdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen, jf. § 16, stk. 3	
Enighed	Uenighed Senest 6 uger efter den afsluttende niveau 3-forhandling kan sagen forelægges et parite- tisk sammensat nævn, jf. § 16, stk. 4.
Niveau 4. Paritetisk nævn bestående af 4 medlemmer, 2 fra arbejdsgiverside og 3 fra organisationsside	
Enighed	Uenighed Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn eller om situationer, hvor der i henhold til overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbs- grænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den på- gældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 16, stk. 4.

Varenr. 2526