



1. april 2021 til 31. marts 2024

Offentligt ansatte

2021–2024

Overenskomst mellem
KL og Fagligt Fælles Forbund

**Specialarbejdere,
faglærte gartnere,
faglærte chauffører m.fl.**



Den Offentlige Gruppe

Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte chauffører m.fl.

Dette hæfte indeholder:

- Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte chauffører m.fl. (40.01)

Ved OK21 skiftede overenskomsten navn fra:

Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere,
faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl.

- Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01)

Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte chauffører m.fl.

KL

Fagligt Fælles Forbund - 3F

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

§ 40. Overarbejde.....	30
§ 41. Ophør af uddannelsesaftale	30
§ 42. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	31
Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse.....	31
§ 43. Ikrafttræden og opsigelse	31
Protokollat 1 - Særregler.....	33
Særlige tillæg/særbestemmelser i KL-området.....	33
Protokollat 2 - Opsigelsesbestemmelser for specialarbejdere	35
Protokollat 3 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	37
§ 1. Formål.....	37
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	37
§ 3. Drøftelse	38
Protokollat 4 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	39
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	39
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	39
Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	41
Protokollat 6 - Personlig løngaranti og overgangstrin	43
§ 1.	43
Protokollat 7 - For cateringpersonale ved Ærø-færgerne og Samsø Rederi	45
§ 1. Ansættelsesbreve	45
§ 2. Grundløn	45
§ 3. Pension	45
§ 4. Arbejdstid og overarbejde mv.	45
§ 5. Ulempetillæg.....	46
§ 6. Ikrafttræden og opsigelse	46
Protokollat 8 - For befarent dækspersonale ansat ved kommunale lejrskoleskibe	48
§ 1. Ansættelsesbreve	48
§ 2. Grundløn	48
§ 3. Pension	48
§ 4. Arbejdstid	48
§ 5. Overarbejde mv.	49
§ 6. Kost og logi.....	49
§ 7. Opsigelse	49
§ 8. Øvrige bestemmelser	50
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	50
Bilag A - Overenskomstens område.....	52
Bilag B - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn.....	54

Bilag C - Uddrag af 1991-overenskomsten for FKKA-området.....	56
§ 13. Tilrettelæggelse af rådighedsvagt.....	56

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) specialarbejdere, der hovedsagelig er beskæftiget med en eller flere af de i Bilag A, pkt. 1 nævnte opgaver,
- b) specialarbejdere med en af de i Bilag A, pkt. 2 nævnte AMU-uddannelser, og
- c) faglærte medarbejdere med en af de i Bilag A, pkt. 3 nævnte erhvervsfaglige grunduddannelser,

som er ansat i

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

Bemærkning:

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

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

Ved fællesbestemmelser anføres specialarbejdere og faglærte under ét som ansatte.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og tjenestemænd på rådighedsløn

Bemærkning:

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

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Ungarbejdere er omfattet af Kapitel 4.

Stk. 4

Elever er månedslønnet og omfattet af Kapitel 5.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Ansatte er omfattet af:

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

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesseløst, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Løntrin</i>	[O.21] <i>Løntrin pr. 1. april 2022</i>
Specialarbejdere i det tidligere FKKA-område	20	21
Specialarbejdere i KL's øvrige område	13	14
Faglærte i det tidligere FKKA-område	27	28
Faglærte i KL's øvrige område	21	22
Ufaglærte holdledere og instruktører	27	28
Faglærte holdledere og instruktører	27	28
Ufaglærte kranførere ved I/S Vestforbrænding med kranførercertifikat	25	26 [O.21]

Lønseddeltekst: Grundløn

Stk. 3

Det kan lokalt aftales, at ansatte i særlige stillinger aflønnes på grundløntrin 20, 25 eller 28 **[O.21]** Pr. 1. april 2022: grundløntrin 21, 26 eller 29 **[O.21]**. 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

Stk. 4

Udover grundlønningerne i stk. 2 og 3 ydes et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 3.160 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 825 kr. (31/3 2000-niveau)). **[O.21]**

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

Stk. 5

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Lønseddeltekst: Uddannelsestillæg

Endvidere skal der for specialarbejdere lokalt aftales funktionsløn for:

- specialarbejdere ved forbrændingsanlæg, kraft-/varmeværker og el-forsyninger
- specialarbejder i lufthavne
- tilsyn med fremmed arbejdskraft og entreprenører
- pålagt budgetansvar
- udførelse af dykkeropgaver
- pålagt ansvar for indkøb (fx værktøj og materialer)
- gartner-, brolægger-, murer- og struktørarbejde
- pålagt ansvar for oplæring af elever og jobtræningspersoner m.fl.
- pålagt ansvar for ledelse af arbejds hold (sjakbajs)

Lønseddeltekst: Funktionstillæg

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

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

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Specialarbejdere på grundløn 20 [O.21](pr. 1. april 2022: grundløn 21)[O.21] i det tidligere FKKA-område, der efter 4 års ansættelse som specialarbejdere ved ansættelsesmyndigheden ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 22 [O.21](pr. 1. april 2022: grundløn 23),[O.21] aflønnes fremtidigt mindst svarende til lønnen på løntrin 22 [O.21](pr. 1. april 2022: grundløn 23)[O.21].

Stk. 3

Specialarbejdere på grundløn 13 [O.21](pr. 1. april 2022 grundløn 14)[O.21], der efter 1 års ansættelse som specialarbejder ved ansættelsesmyndigheden ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 15 [O.21](pr. 1. april 2022 grundløn 16)[O.21], aflønnes fremtidigt mindst svarende til lønnen på løntrin 15 [O.21](pr. 1. april 2022 grundløn 16)[O.21].

Stk. 4

Specialarbejdere på grundløn 13 [O.21](pr. 1. april 2022 grundløn 14)[O.21] der efter 4 års ansættelse som specialarbejder ved ansættelsesmyndigheden ikke i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 18 [O.21](pr. 1. april 2022: grundløn 19)[O.21], aflønnes fremtidigt mindst svarende til lønnen på løntrin 18 [O.21](pr. 1. april 2022: grundløn 19)[O.21].

Bemærkning:

Grundlønstillægget på: 3.160 kr. (31/3 2000-niveau) [O.21](pr. 1. april 2022 825 kr. (31/3 2000 niveau)[O.21] ydes oveni i de nævnte garantittrin/-niveauer.

Stk. 5

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

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

Lønseddeltekst: Kvalifikationstillæg

Stk. 6

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

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

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

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

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

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

- opfyldelse af områdets serviceniveau
- bedre ressourceudnyttelse.

§ 8. Personlig løngaranti 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 til-
lagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle må-
nedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. funk-
tionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt ef-
terløn (jf. funktionærlovens § 8).

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for

1. Ansatte som

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 7 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 14,76% **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 14,86 %)**[O.21]** af
de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Bemærkning:

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

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæfti-
gelseskarens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder kon-
kret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgø-
relse af beskæftigelseskarens i henhold til stk. 1, nr. 1, litra b), hvis der har væ-
ret tale om beskæftigelse i kommuner og regioner – mindst 8 timer i gennem-
snit pr. uge – inden for de seneste 8 år

Ansættelsesmyndigheden kan beslutte, at tidligere beskæftigelse med arbejds-
markeds pension kan indgå i beregningen af karenperioden.

Elevtiden regnes med i karenstiden ved fortsat ansættelse hos ansættelsesmy-
ndigheden.

- 2. Ansatte som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensi-
onsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, litra b), i denne over-
enskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenkravet i nr. 1 er opfyldt, kan ske ved fremvisning
af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 8

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.

b) Løndelen er ikke pensionsgivende.

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

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

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

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Arbejdstid mv.

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer for dagarbejde.

Stk. 2

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

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

§ 13. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

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

Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2

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

Merarbejde beregnes i halve timer.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Stk. 9

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

Stk. 10

Overarbejdstillægget udgør

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

Stk. 11

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

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

Stk. 12

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

§ 14. Akkordarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Aftale om akkordaflønning berører ikke pensionsvilkårene omtalt i § 10.

Stk. 4

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

§ 15. Udkald

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Der kan højst betales en samlet godtgørelse på 250,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. døgn regnet fra normal arbejdstids ophør.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

1. Der betales for de præsterede arbejdstimer.
2. Ved arbejde i forbindelse med det første udkald inden for en periode på 24 timer, regnet fra normal arbejdstids ophør, betales uanset arbejdets omfang for mindst 4 timers arbejde. Ved efterfølgende udkald inden for samme døgn (24 timer regnet fra normal arbejdstids ophør) betales kun for de præsterede arbejdstimer. Hvis snerydnings- eller glatførebekæmpesarbejdet påbegyndes mindre end 4 timer før normal arbejdstids begyndelse, og hvis den pågældende specialarbejder fortsætter med at arbejde i den normale arbejdstid, betales ligeledes kun for de præsterede arbejdstimer før normal arbejdstids begyndelse.
3. Der gives overarbejdstillæg for de timer, for hvilke der betales løn efter nr. 1 eller 2. Overarbejdstillæg gives med de satser, der er nævnt i § 13, stk. 10. I de tilfælde,

hvor der efter nr. 2, 1. punktum, betales for ikke-præsterede arbejdstimer, gives overarbejdstillæg for de ikke-præsterede arbejdstimer med samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de præsterede arbejdstimer.

4. For beordret syn af føret, som påbegyndes mere end én time før normal arbejdstids begyndelse, og som ikke har en varighed af mere end 1 time, gives der betaling og overarbejdstillæg som for 1 overarbejdstime.

Stk. 4

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

Bemærkning:

Ad nr. 6:

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

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

§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder.

§ 17. Dispositionstillæg

Stk. 1

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

Tillægget ydes som compensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden. Ved

længerevarende udkald betales takstmæssig overarbejdsbetaling, men ikke udkaldsgodtgørelse.

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 i en vintervagtsordning efter § 15, stk. 4, reduceres tillægget i forhold til pågældendes deltagelse heri.

§ 18. Arbejdsskur

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

Bemærkning:

Der henvises til Arbejdsministeriets bekendtgørelser om

1. faste arbejdssteders indretning (nr. 96 af 13.februar 2001),
2. skiftende arbejdssteders indretning (nr. 290 af 5. maj 1993), og
3. indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder (nr. 1516 af 16/12 2010).

§ 19. Arbejdstøj mv.

Specielt arbejdstøj stilles til rådighed efter de gældende love og bekendtgørelser. Herudover udleveres arbejdstøj efter de hidtil gældende aftaler, medmindre andet aftales.

§ 20. Godtgørelse for merafstand

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Faste arbejdspladser bør præciseres med adresse.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

arbejdsstedet uden for den faste arbejdsplads (mødested), vedkommende må tilbagelægge i forhold til den efter stk. 2 udmålte afstand.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

<i>Merafstand (fra/indtil)</i>	<i>Beløb pr. 01.01.13</i>
0-20 km	0,00 kr.
20-25 km	95,85 kr.
25-30 km	117,15 kr.
30-35 km	138,45 kr.
35-40 km	159,75 kr.
40-50 km	191,70 kr.
50-60 km	234,30 kr.
60-70 km	276,90 kr.
70-90 km	340,80 kr.
90-110 km	426,00 kr.
over 110 km	468,60 kr.

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

§ 21. Anciennitetsliste

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

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

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

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

Bemærkning:

Arbejdsledelsens skøn udøves i overensstemmelse med de forvaltningsretlige principper.

§ 22. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 23. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 24. Udgifter ved tjenesterejser

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

§ 25. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Fagligt fælles Forbund - 3F, CVR-nummer 31378028.

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

den.offentlige.gruppe@3f.dk

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan 3F kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

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

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

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

Bemærkning:

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

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra krav om nævnsbehandling

er fremsat, vil 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.

Stk. 7

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

Bemærkning:

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

Stk. 8

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

Stk. 9

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

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

Bemærkning:

Ved hjemsendelse sker lønfradrag i henhold til Aftale om lønberegning/lønfra- drag for månedslønnet personale (04.38).

Stk. 10

Bestemmelserne i stk. 1 gælder ikke

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

Stk. 11

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

Stk. 12

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

Stk. 13

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

Stk. 14

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

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

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

Bemærkning:

Særlig feriegodtgørelse udgør pr. 1. september 2020 samlet 2,45%. 1 procent-point af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjentes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner.

18. Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)
19. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
20. Seniorpolitik (05.21)
21. Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)
22. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)
23. Kompetenceudvikling (05.31)

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

24. Socialt kapitel (05.41)

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2. Kombinationsbeskæftigelse

Rammeaftale om kombinationsbeskæftigelse for ikke-uddannede i kommunen omfatter specialarbejdere beskæftiget ved dagtilbud (41.11).

Stk. 3. Udviklingsplan

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 3.

Stk. 4. Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.31).

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 2022 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 ledere samt den (lokale) repræsentant for Fagligt Fælles Forbund – 3F.

Stk. 5. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv. kan søge op til 10.000 kr. til 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 ledere samt den (lokale) repræsentant for Fagligt Fælles Forbund – 3F.

Stk. 6. Fleksjob

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 4.

Bemærkning:

Parterne henleder opmærksomheden på henholdsvis rammeaftale om socialt kapitel (05.41) og på muligheder for kompetenceudvikling og rotationsordninger for ansatte omfattet af denne overenskomst.

Stk. 7. 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 §§ 4-7.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 28. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for

1. Ansatte som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør: 14,76% **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 14,86%) **[O.21]** af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne 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 visse ansatte i kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

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

Stk. 2

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

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2-3, 5 – 8.

§ 29. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 30 Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 1	Hvem er omfattet
§§ 4-8	Løn
§ 11	ATP
§ 12	Arbejdstid mv.
§ 13	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 14	Akkordarbejde
§ 15	Udkald
§ 16	Arbejde i forskudt tid mv.
§ 18	Arbejdsskur
§ 19	Arbejdstøj mv.
§ 20	Godtgørelse for merafstand
§ 24	Udgifter ved tjenesterejser
§ 26, stk. 1	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1-3, 9-14, 17-19, 22 (ikke ret til seniordage), 24-33

- § 26, stk. 2 Kombinationsbeskæftigelse
§ 26, stk. 4 Kompetencefond

Bemærkning:

Kombinationsbeskæftigelse, jf. § 26, stk. 2, omfatter specialarbejdere beskæftiget ved dagtilbud (41.11).

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

Stk. 4

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. Ungarbejdere

§ 31. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter specialarbejdere, som ikke er fyldt 18 år.

§ 32. Løn og lønberegning

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

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

§ 33. Antal ungarbejdere

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

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

Begrænsningen gælder ikke ved beskæftigelsesarbejder.

§ 34. Øvrige ansættelsesvilkår (ungarbejdere)

Stk. 1

Månedslønnede ungarbejdere er endvidere omfattet af bestemmelserne i Kapitel 2 bortset fra §§ 3-8, 10, samt § 26, stk. 1, nr. 9.

Stk. 2

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

Kapitel 5. Elever

§ 35. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 36. Løn og lønberegning

Stk. 1

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

Stk. 2

Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4.

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

Lønseddeltekst: Månedsløn

Bemærkning:

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

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

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.

§ 37. Løn til voksnelever

Stk. 1

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

Månedslønnen for voksnelever er på løntrin 13 samt et årligt pensionsgivende tillæg 3.160,00 kr. (31/3 2000 niveau) **[O.21]** (Pr. 01.04.22: løntrin 14 samt årligt pensionsgivende tillæg 825,00 kr. (31/3 2000 niveau). **[O.21]**

Bemærkning:

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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

§ 38. Pension

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i PensionDanmark for:

1. elever som:
 - a) på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år, og
 - b) har mindst 7 måneders **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 5 måneders) **[O.21]** 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 7 **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 5 måneders) **[O.21]** måneders sammenlagt forudgående elevtid hos ansættelsesmyndigheden.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,76 % **[O.21]** (Pr. 01. april 2022: 14,86%) **[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.

3. 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 karensperioden 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 PensionDanmark bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 39. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 40. 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 efter løntrin 17 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 41. 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 opsigte aftalen uden varsel i perioden, jf. erhvervsuddannelseslovens § 60.

Bemærkning:

Ved opsigelse fra arbejdsgivers side i prøveperioden skal der foretages forudgående høring i henhold til forvaltningsloven.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Underretningen sendes til:

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

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: den.offentlige.gruppe@3f.dk

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

§ 42. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

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

- § 11 ATP
- § 12 Arbejdstid
- § 16 Arbejde i forskudt tid m.v.
- § 18 Arbejdsskur
- § 19 Arbejdstøj
- § 22 Barns 1. og 2. sygedag
- § 24 Udgifter ved tjenesterejser
- § 26, stk. 1 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede), nr. 1, 2, 4, 6, 11, 19, 20, 24
- § 26, stk. 7 Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lokal løndannelse (09.01)

Bemærkning:

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

2. Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01)

Stk. 3 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. 4 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 6. Ikrafttræden og opsigelse

§ 43. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftlig opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

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

København, den 3. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Henrik Gadegaard

Protokollat 1 - Særregler

Særlige tillæg/særbestemmelser i KL-området

1. Esbjerg Kommune

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

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

1. Arbejdstid

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

Bemærkning:

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

2. Overarbejde

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

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

Endvidere gælder følgende:

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

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

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

Der udbetales normal løn for disse afkøringsperioder

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

3. Udkald

I stedet for § 15 gælder:

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

4. Rådighedsvagt

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

Bemærkning:

Tilrettelæggelse af rådighedsvagter sker i overensstemmelse med 1991-overenskomstens bestemmelser (se Bilag C).

5. Tilskadekomst i tjenesten (timelønnede)

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

København, den 3. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholdt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Henrik Gadegaard

Protokollat 2 - Opsigelsesbestemmelser for specialarbejdere

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

1. Gældende vilkår

a) Hovedregel

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

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

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

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

b) Tidsbegrænset ansættelse

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

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

Den tidsbegrænsede ansættelse ophører uden andet varsel ved periodens udløb.

c) Opgavebestemt ansættelse

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

Ansættelsesforholdet ophører uden yderligere varsel, når opgaven er udført.

Bemærkning:

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

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

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

- Afskedigelse på grund af vinteren sker med et varsel på 1 måned til en måneds udgang.
- Fratræden sker tidligst 1. november.
- Genansættelse skal tilbydes senest pr. 1. april det efterfølgende år.

- Den genansatte bevarer sin løngaranti efter overenskomstens § 8, og Protokollat 6, § 1, stk. 1, eller opnår samme aflønning som ved afskedigelsen, ligesom pågældende bevarer retten til eventuelt overgangstillæg efter § 8 og Protokollat 6, § 1, stk. 2.
- Allerede optjent opsigelsesvarsel, karenstid og ret til pension bevares, jf. overenskomstens § 25, stk. 13.
- Medarbejdere, der er afskediget på grund af vinteren, kan – uden afgivelse af nyt opsigelsesvarsel – beskæftiges i indtil 35 kalenderdage efter, at fratræden skulle have fundet sted.

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

Perioder i hvilke den pågældende medarbejder har været afskediget på grund af vinteren indgår dog ikke i opgørelse af henholdsvis 12 og 17 års ansættelse i forbindelse med udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

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

3. Andet

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

København, den 3. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Henrik Gadegaard

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 specialarbejdere, faglærte gartnere m.fl.:

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

Der henvises endvidere til www.kompetenceweb.dk.

§ 1. Formål

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 3. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Henrik Gadegaard

Protokollat 4 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

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

København, den 3. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Henrik Gadegaard

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

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

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

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

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for 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. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, 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 3. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholdt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Henrik Gadegaard

Protokollat 6 - Personlig løngaranti og overgangstrin

§ 1.

Stk. 1

Specialarbejdere, som var ansat den 31. maj 2000, og faglærte, som var ansat den 31. december 1998 bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. henholdsvis 1. juni 2000 og 1. januar 1999 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

Bestemmelsen skal forstås således:

- Ved uansøgt stillingsskift inden for overenskomstens område hos ansættelsesmyndigheden bevares overgangstillægget.
- Ved ændring af funktion inden for samme ansættelsesområde hos ansættelsesmyndigheden bevares overgangstillægget.
- Ved udnævnelse i advancementsstillinger eller ufaglærtes aflønning efter faglært lønramme bortfalder overgangstillægget.
- Ved alle andre stillingsskift videreføres overgangstillægget kun såfremt det indgår i lønaftalen i forbindelse med stillingsskiftet.

Stk. 3

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

København, den 3. december 2021

For

KL

Michael Ziegler/Jakob Reinholdt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Henrik Gadegaard

Protokollat 7 - For cateringpersonale ved Ærø-færgerne og Samsø Rederi

Protokollatet omfatter cateringpersonale ansat ved Ærø-færgerne og Samsø Rederi.

Bemærkning:

Cateringpersonale ved Ærø-færgerne blev omfattet af overenskomst for specialarbejdere m.fl. ved O.13, og der er ikke herved sket andre ændringer end de ved O.13 aftalte.

Cateringpersonale ved Samsø Rederi blev omfattet af overenskomst for specialarbejdere m.fl. 1. april 2013. Der er ikke herved sket andre ændringer end de ved O.13 aftalte.

§ 1. Ansættelsesbreve

Overenskomstens § 26, stk. 1, nr. 1, om ansættelsesbreve erstattes af bekendtgørelse nr. 238 af 7. marts 2013 om rederens pligt til at indgå skriftlig kontrakt med den søfarende om ansættelsesvilkårene.

§ 2. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen er løntrin 13. [O.21](pr. 1. april 2022: løntrin: 14)[O.21]

Stk. 2

Udover grundlønnen i stk. 1 ydes et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 3.160 kr. [O.21](pr. 1. april 2022: 825 kr.)(O.21) (31/3 2000-niveau).

§ 3. Pension

Stk. 1

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,76% [O.21] (pr. 1. april 2022: 14,86%) [O.21] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

Cateringspersonale ved Samsø Rederi, som forud for ansættelsen har haft en arbejdsmarkedspensionsordning, omfattes af pensionsordningen ved ansættelsen.

Stk. 3

Cateringspersonale ved Ærø-færgerne omfattes af pensionsordningen ved ansættelsen.

§ 4. Arbejdstid og overarbejde mv.

Stk. 1

Følgende bestemmelser i overenskomsten er ikke gældende:

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

I stedet indgås en lokal arbejdstidsaftale i henhold til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler. jf. § 26, stk. 1, nr. 12.

Stk. 2

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

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Endvidere gælder følgende bestemmelser i overenskomsten ikke:

§ 5, stk. 2	
§ 6, stk. 2-5	
§ 14	Akkordarbejde
§ 17	Dispositionstillæg
§ 18	Arbejdsskur
§ 19	Arbejdstøj mv.
§ 20	Godtgørelse for merafstand
§ 21	Anciennitetsliste
§ 29	Søgnehelligdage og fridage
Protokollat 1	
Protokollat 2	

§ 5. Ulempetillæg

Der indgås en lokal aftale om konvertering af ulempetillæg i henhold til aftale om konvertering af ulempetillæg, jf. § 26, stk. 1, nr. 17.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Protokollatet gælder fra 1. april 2021.

Stk. 2

Protokollatet kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

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

København, den 3. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Henrik Gadegaard

Protokollat 8 - For befarent dækspersonale ansat ved kommunale lejrskoleskibe

Protokollatet omfatter befarent dækspersonale ansat ved kommunale lejrskoleskibe og indeholder selvstændige bestemmelser for denne personalegruppe.

Bemærkning:

Protokollatet tilknyttes overenskomst for specialarbejdere m.fl. Der er ikke herved sket andre ændringer end de ved O.13 aftalte.

§ 1. Ansættelsesbreve

Dækspersonale ansættes månedsvis – normalt for en sejlperiode.

§ 2. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen for dækspersonale er løntrin 20 [O.21](pr. 1. april 2022: løntrin 21)[O.21].

Stk. 2

Udover grundlønnen i stk. 1 ydes et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 3.160 kr. [O.21](pr. 1. april 2022: 825 kr.)[O.21] (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyansat/nyuddannet/uerfaren.

Stk. 3

Som kompensation for samtlige de med tjenesten på lejrskoleskibe forbundne ulemper, herunder manglende indkvartering- og opholdsfaciliteter samt for vagttjeneste *uden* egentlig skibsarbejde, overarbejde og arbejde i forskudt tid, betales et særligt lejrskoleskibstillæg.

Lejrskoleskibstillægget udbetales med følgende månedlige ikke-pensionsgivende og uregulerede beløb.

a)	April – September	7.500 kr.
b)	Oktober – Marts	3.300 kr.

Lønseddeltekst: Lejrskoleskibstillæg

§ 3. Pension

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for befarent dækspersonale ansat ved kommunale lejrskoleskibe.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,76% [O.21](pr. 1. april 2022: 14,86%)[O.21] af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden udgør 37 timer pr. uge og tilrettelægges som hovedregel mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 på ugens 5 første hverdage.

Stk. 2

Vagttjeneste uden egentligt skibsarbejde tæller 2/3 pr. time.

Stk. 3

Alle timer opgøres som normtimer.

§ 5. Overarbejde mv.

Stk. 1

For befarent dækspersonale ansat for en sejlperiode kan optjent tid udover den ugentlige arbejdstid, jf. § 4, efter den ansattes ønske enten afspadseres time for time eller udbetales med 1/25 af den samlede månedlige løn (grundløn, lejrskoleskibstillæg, funktionsløn og kvalifikationsløn) for hver 7,4 time.

Stk. 2

For ansatte, der ikke er ansat for en sejlperiode, skal udbetaling ske efter 12 x 160 1/3 time, der ikke er afspadseret. Udbetaling foretages, som anført under stk. 1.

Stk. 3

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

§ 6. Kost og logi

Stk. 1

I den sæson, hvor lejrskoleskibet benyttes - herunder i de perioder, hvor skibet til- og afrigges - har dækspersonalet frit ophold om bord (kost og logi). Køjetøj leveres/skiftes efter behov. Såfremt kost af praktiske årsager i dele af denne sæson (fx i perioder mellem en classes afmønstring og en anden classes påmønstring) ikke gives, betales kostpenge med 83,80 kr. pr. døgn.

Lønseddeltekst: Kostpenge

Stk. 2

Såfremt dækspersonalet under skibets ophold uden for hjemmehavn kan rejse til sin bopæl, godtgøres udgift til returbillet med tog/bus indtil 2 gange månedlig, såfremt rejsen foretages.

§ 7. Opsigelse

Stk. 1

Ansættelse sker som opgavebestemt ansættelse, således at ansættelsen afsluttes uden opsigelse ved lejrskoletogets afslutning.

Stk. 2

De første 3 måneder af togtet betragtes som prøvetid, hvor der gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 kalenderdage.

Stk. 3

I den resterende periode gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 1 måned til en måneds udgang.

Bemærkning:

Helårsansatte følger opsigelsesbestemmelserne i § 25 i overenskomsten.

§ 8. Øvrige bestemmelser

Endvidere gælder følgende bestemmelser i overenskomsten ikke:

§ 4	Grundløn
§ 5, stk. 2	Funktionsløn
§ 6, stk. 2-5	Kvalifikationsløn
§ 12	Arbejdstid mv.
§ 13	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 14	Akkordarbejde
§ 15	Udkald
§ 16	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
§ 17	Dispositionstillæg
§ 18	Arbejdsskur
§ 19	Arbejdstøj mv.
§ 20	Godtgørelse for merafstand
§ 21	Anciennitetsliste
§ 22	Barns 1. og 2. sygedag
§ 23	Tjenestefrihed
§ 24	Udgifter ved tjenesterejser
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Ungarbejdere
Kapitel 5	Elever
Protokollat 1	
Protokollat 2	
Protokollat 4	
Protokollat 6	

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Protokollatet gælder fra 1. april 2021.

Stk. 2

Protokollatet kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 3. december 2021

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Henrik Gadegaard

Bilag A - Overenskomstens område

Punkt 1

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

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

Bemærkning:

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

Punkt 2

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

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

og som den pågældende udnytter i det daglige arbejde.

Punkt 3

Herudover omfatter overenskomsten medarbejdere med en af følgende erhvervsfaglige grunduddannelser:

1. gartner,
2. brolægger,
3. dyrepasser (dyreassistent),
4. skov- og naturtekniker (skov- og landskabsfagtekniker, skovbruger),
5. murer,
6. struktør,
7. jordbrugsmaskinfører,
8. jordbrugsassistent,
9. kranfører,
10. ejendomsservice tekniker (ved kommunale udlejningsejendomme),
11. chauffør,
12. lager- og transportarbejder,
13. industrioperatør,
14. blomsterdekoratør,
15. [O.21]greenkeeper[O.21]

Bemærkning:

Gælder for nyansættelser fra den 01.04.2022.

16. [O.21]groundsman[O.21]

Bemærkning:

Gælder for nyansættelser fra den 01.04.2022.

17. eller medarbejder, som er anerkendt svarende hertil ved det relevante faglige udvalg.

Bilag B - Eksempler på funktions- og kvalifikationsløn

Punkt 1

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

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

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

Punkt 2

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

- certifikat for betjening af kran og maskiner samt for arbejde ved forbrændingsanlæg
- lokalkendskab
- samarbejdsevne og -vilje
- kreativitet
- fleksibilitet (flere arbejdsområder/-opgaver)

- den for jobbet relevante efteruddannelse
- kompetence-/autorisationsgivende efteruddannelse
- erfaring
- specialviden

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

Punkt 3

Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn:

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

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

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

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

§ 13. Tilrettelæggelse af rådighedsvagt

Stk. 1

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

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

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

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

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. Interessetvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn

Stk. 1

Hos den ansættelsesmyndighed, hvor interessetvisten 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 interessetvisten 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 interessetvisten 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 parter 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 interesseløstvister

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- tiggede 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. 2601