



1. april 2021 til 31. marts 2024

Offentligt ansatte

2021–2024

Overenskomst mellem
KL og Fagligt Fælles Forbund

Teknisk Service



Overenskomst for teknisk service

KL

FOA - Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

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

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse.....	28
§ 39. Ikrafttræden og opsigelse	28
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	29
§ 1. Formål.....	29
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	29
§ 3. Drøftelse	30
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	31
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	31
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	31
Protokollat 3 - Lokalaftaler om nedgang i kontantløn - om personalegoder	
.....	33
Protokollat 4 - Miljøkontrollører - Københavns Kommune	35
§ 1. Hvem er omfattet.....	35
§ 2. Grundløn	35
§ 3. Arbejdstid	35
§ 4. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde mv.	36
§ 6. Ikrafttræden og opsigelse	37
Bilag A - Pensionsforhold.....	39
§ 1. Kommunefordeling.....	39
§ 2. Pension – Københavns Kommune	40
§ 3. Pension – Frederiksberg Kommune.....	40
Bilag B - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn..	42
Bilag C - Særlige vilkår – København og Frederiksberg kommuner: .	44
§ 1. Arbejdstid – Københavns Kommune	44
§ 2. Overarbejde – Københavns Kommune.....	45
§ 3. Arbejdstid – Frederiksberg Kommune	45
§ 4. Overarbejde – Frederiksberg Kommune	46

Kapitel 1. Personafgrænsning

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

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

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

Bemærkning:

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

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

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

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

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

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

De tekniske serviceopgaver udføres eksempelvis ved skoler, rådhus, biblioteker, ældreboliger, daghjem og dagcentre, idrætshaller og idrætsanlæg,

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

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

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke:

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Ungarbejdere er omfattet af Kapitel 4.

Stk. 4

Elever aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 5.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Bemærkning:

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

Stk. 6

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

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

Lønseddeltekst: Grundløn

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Ud over grundlønnen i stk. 2, ydes teknisk servicemedarbejdere et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 1.800 kr. (31/3 2000-niveau). **[O.21]**Pr. 1. april 2022: 2.923 kr. (31/3 2000-niveau.)**[O.21]**

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg.

Stk. 4

Udover grundlønnen i stk. 2, ydes teknisk serviceledere/-chefer og ejendomsserviceteknikere et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 500 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.21]**Pr. 1. april 2022: 1.623 kr. (31/3 2000-niveau.)**[O.21]**.

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

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

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

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

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

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Lønseddeltekst: Anciennitetstillæg

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

Et eksempel på kompetencegivende uddannelse er som svømmebadsassistent.

Lønseddeltekst: Kompetencetillæg.

Stk. 4

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

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

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

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn/kvalifikationsløn.

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn ydes som engangsbetalt eller midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 8. Funktionærlov

For ansatte efter denne overenskomst gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20. Opsigelse og § 21. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

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

§ 9. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i henhold til overenskomstens Bilag A, hvor det fremgår, hvilke kommuner og enkelte personalegrupper, der er omfattet af henholdsvis PensionDanmark og PenSam Gruppen.

Bemærkning:

Særlige pensionsforhold for ansatte i København og Frederiksberg kommuner fremgår af Bilag A, §§ 2 og 3 samt Protokollat 4.

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

1. Ansatte, som:

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 9 måneders [O.21]pr. 1. april 2022: 5 måneders [O.21] sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 14,49 % [O.21]pr. 1. april 2022: 14,59 % [O.21]., hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 12.
- b) 13,50 % [O.21]pr. 1. april 2022: 13,60 % [O.21], hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12

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

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

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten om optjening af beskæftigelseseskarens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseseskarens i henhold til stk. 1, punkt 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og

regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndighederne indbetaler pensionsbidraget i henhold til Bilag A til

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

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse.

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

Stk. 7

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 8

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

Stk. 9

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

§ 10. ATP

ATP – sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Frit valg (tilbagefald løn)

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,5% [O.21]pr. 1. april 2022: 13,60 % [O.21].

Stk. 2

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

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

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked ved ansættelsen.

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

Bemærkning:

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

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

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

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

Se i øvrigt stk. 3 om planlægning.

Særligt for København og Frederiksberg

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

Stk. 2

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

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

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 3

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

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

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

Bemærkning:

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

Opmærksomheden henledes i øvrigt på,

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

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

Ansatte i det tidligere FKKA-område har fortsat ret til hel fridag 1. maj, således at nettoårsnormen i § 12, stk. 1, nedsættes med det antal timer, der gives frihed for indtil kl. 12.00.

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

Stk. 5

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 6

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

§ 13. Overarbejde, deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

Teknisk servicechefer på løntrin 39 og højere er ikke omfattet af stk. 3-6, men af aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).

§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

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

§ 15. Dispositionstillæg

Ansættelsesmyndigheden kan yde ansatte et dispositionstillæg på 9.100 kr.

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

Lønseddeltekst: Dispositionstillæg

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.

§ 16. Vinterordning

Stk. 1

Ved udkald til arbejde med snerydning og glatførebekæmpelse betales arbejdet efter følgende regler, medmindre der i det enkelte tilfælde måtte være etableret rådighedsvagt jf. § 14, eller truffet bestemmelse om anvendelse af stk. 2:

1. Der betales for de præsterede arbejdstimer.

2. Ved arbejde i forbindelse med den 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 glatførebekæmpelsesarbejdet påbegyndes mindre end 4 timer før normal arbejdstids begyndelse, og hvis den pågældende medarbejder 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. 3. I de tilfælde, hvor der efter nr. 2, 1. pkt., betales for ikke-præsterede arbejdstimer, gives overarbejdstillæg for de ikke-præsterede arbejdstimer med samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de præsterede arbejdstimer.
4. For beordret syn af føret, som påbegyndes mere end én time før normal arbejdstids begyndelse, og som ikke har en varighed af mere end 1 time, gives der betaling og overarbejdstillæg som for 1 overarbejdstime.

Stk. 2

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

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

§ 17. Beklædning

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

§ 18. 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.

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.

§ 19. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 20. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

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

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

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

FOA – Fag og Arbejde: foa@foa.dk

Eller

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

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

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

Stk. 8

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

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. Lønninger (04.30)
3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
4. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)
6. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
7. Åremålsansættelse (04.50)
8. Supplerende pension (23.10)
9. Opsamlingsordningen (26.01)
10. Gruppeliv (23.11)
11. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
12. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
13. Deltidsarbejde (04.83)
14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)
15. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)

17. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
18. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
19. Ferie (05.12)
20. 6. ferieuge m.m. (05.11)
21. Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. Seniorpolitik (05.21)
24. Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)
25. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)
26. Kompetenceudvikling (05.31)

Bemærkning:

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

27. Socialt kapitel (05.41)

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2. Særlig feriegodtgørelse

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

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

Stk. 3. Kombinationsbeskæftigelse

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

Stk. 4. Udviklingsplan

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

Stk. 5. Kompetencefond

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

Bemærkning:

[O.21] Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra den 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelse. **[O.21]**.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen.

Stk. 6. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

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 leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen.

Stk. 7. Personalegoder

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen opgøres og udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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

§ 23. Pension

Stk. 1

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

1. Timelønnet ansatte, som

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

Det samlede pensionsbidrag udgør: 14,49% **[O.21]** pr. 1. april 2022: 14,59 % **[O.21]** af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

§ 24. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 25. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af § 18, stk. 1 og 3.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

§ 1	Hvem er omfattet mv.
§§ 3-7	Løn
§ 10	ATP
§ 12	Arbejdstid
§ 13	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 14	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
§ 15	Dispositionstillæg
§ 16	Vinterordning
	Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1-4, 9, 11, 12, 14, 18, 20, 25 - 27, 30 – 34.
§ 21, stk. 3	Kombinationsbeskæftigelse
§ 21, stk. 5	Kompetencefond
§ 21, stk. 7	Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Bemærkning:

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

Kapitel 4. Ungarbejdere

§ 27. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter medarbejdere som ikke er fyldt 18 år.

§ 28. Løn, lønberegning

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen beregnes som følger:

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

Bemærkning:

Der er ved fastsættelsen af procentsatserne indregnet lønfradrag efter § 7 i Aftale om lønninger til kommunalt ansatte.

Stk. 3

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

§ 29. Opsigelse

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

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

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

§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår (ungarbejdere)

Stk. 1

Månedslønnede ungarbejdere er omfattet af Kapitel 2, bortset fra §§ 3-7, § 9, 15, 16 og 20.

Stk. 2

Timelønnede ungarbejdere er omfattet af Kapitel 3 bortset fra § 22, stk. 1 og 3, for så vidt angår bestemmelsen om pension, § 23 og § 25.

Kapitel 5. Elever

§ 31. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 32. 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 5:

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

Lønseddeltekst: Månedsløn

Bemærkning:

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

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

Stk. 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.

§ 33. Løn til voksenelever

Stk. 1

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

Stk. 2

Månedslønnen for voksenelever er på løntrin 14 + grundlønstillæg 1.800 kr. (31/3 2000-niveau). **[O.21]**Pr. 1. april 2022: 2.923 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. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 34. Pension

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og elevtiden medregnes ikke i karensperioden i relation hertil.

§ 35. Overarbejde

Stk. 1

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2

Elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, ydes timeløn efter løntrin 20 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 36. Sygdom

Elever ydes løn under sygdom.

§ 37. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden varsel i perioden, jf. 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 digitalt til:

FOA – Fag og Arbejde, CVR-nummer: 46024516

eller

Fagligt Fælles Forbund - 3F, CVR-nummer 31378028

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

§ 38. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

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

§ 10 ATP

§ 12 Arbejdstid

§ 14 Arbejde i forskudt tid m.v.

§ 17 Beklædning

§ 18 Barns 1. og 2. sygedag

Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 1, 2, 4, 6, 10 - 12, 17 - 21, 23
(kun Kapitel 5), 25, 28 – 34

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lokal løndannelse for det tekniske område (09.07)
2. Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01)

Bemærkning:

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

Stk. 3 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

§ 39. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 7. februar 2022

For KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For FOA – Fag og Arbejde

Tony Selvig

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Reiner Burgwald

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

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

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

Der henvises endvidere til www.kompetenceweb.dk.

§ 1. Formål

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

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

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

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

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 7. februar 2022

For KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For FOA – Fag og Arbejde

Tony Selvig

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Reiner Burgwald

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. 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 7. februar 2022

For KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For FOA – Fag og Arbejde

Tony Selvig

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Reiner Burgwald

Protokollat 3 - Lokalaftaler om nedgang i kontantløn - om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

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

København, den 7. februar 2022

For KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For FOA – Fag og Arbejde

Tony Selvig

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Reiner Burgwald

Protokollat 4 - Miljøkontrollører - Københavns Kommune

§ 1. Hvem er omfattet

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

Bemærkning:

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

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

§ 2. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen for miljøkontrollører er løntrin 27.

Lønseddeltekst: Grundløn.

Stk. 2

Ud over grundlønnen i stk. 1 ydes et årligt pensionsgivende grundlønstillæg på 900 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.21]** Pr. 1. april 2022: 2.023 kr. (31/3 2000-niveau.) **[O.21]**.

Bemærkning:

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

Lønseddeltekst: Grundlønstillæg.

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 3

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

1. maj betragtes som søgnehelldag hele dagen og grundlovssdag fra kl. 12.00.

§ 4. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde mv.

Stk. 1

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

Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2

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

Merarbejde beregnes i halve timer.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

Overarbejdstillægget udgør

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

Stk. 9

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

Stk. 10

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

Stk. 11

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

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

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Protokollatet gælder fra 1. april 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 7. februar 2022

For KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For FOA – Fag og Arbejde

Tony Selvig

For Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Reiner Burgwald

Bilag A - Pensionsforhold

Indledning

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

§ 1. Kommunefordeling

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

§ 2. Pension – Københavns Kommune

Stk. 1

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

Stk. 2

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

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 9 måneders [O.21]Pr. 1. april 2022: 5 måneder[O.21] sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 14,49% [O.21]Pr. 1. april 2022: 14,59 % [O.21] hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. overenskomstens § 11,
- b) 13,5% [O.21]Pr. 1. april 2022: 13,60 % [O.21] hvis den ansatte vælger tillæg, jf. overenskomstens § 11

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

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 3

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

§ 3. Pension – Frederiksberg Kommune

Stk. 1

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

Stk. 2.

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

- a) er fyldt 21 år, og
- b) har mindst 9 måneders [O.21]Pr. 1. april 2022: 5 måneders[O.21] sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 14,49 % [O.21]Pr. 1. april 2022: 14,59 % [O.21] hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 11
- b) 13,50 % [O.21]Pr. 1. april 2022: 13,6 % [O.21] hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 11

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 3

Ansatte er i øvrigt omfattet af overenskomstens § 9, stk. 1, nr. 2, stk. 2 – 4, 6 – 8.

Bilag B - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

A. Generelle bemærkninger til funktions- og kvalifikationsløn

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

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

B. Vejledende kriterier for funktionsløn:

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

C. Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

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

Specielt for teknisk servicemedarbejdere på parkeringsområdet:

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

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

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

Bilag C - Særlige vilkår – København og Frederiksberg kommuner:

Tidligere stillingsbetegnelser fra før den 1. april 2008

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

§ 1. Arbejdstid – Københavns Kommune

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

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for månedslønnede er 37 timer.

Stk. 2

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

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

§ 2. Overarbejde – Københavns Kommune

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

§ 3. Arbejdstid – Frederiksberg Kommune

Stk. 1. Tekniske servicemedarbejdere og –ledere:

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for månedslønnede er 37 timer.

Arbejdstiden placeres som udgangspunkt på enten 5 eller 6 arbejdsdage.

Ved 5 arbejdsdage:

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

Fredag: Min 6 timers varighed pr. dag.

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

Parterne kan lokalt aftale en anden arbejdstidsfordeling.

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

Stk. 2. Tekniske servicemedarbejdere (parkeringsområdet):

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

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

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

Stk. 3. Tekniske servicemedarbejdere (Frederiksberg Svømmehal)

Den daglige arbejdstid skal udgøre mellem 6 og 9 timer.

Arbejdstiden placering:

Mellem kl. 06.00 og kl. 23.00 på hverdage.

Mellem kl. 08.00 og kl. 17.00 på søgnehelligdage.

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

Arbejdstidsplanen skal varsles senest 4 uger før ikrafttrædelse.

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

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

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

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

§ 4. Overarbejde – Frederiksberg Kommune

Stk. 1. Tekniske servicemedarbejdere - og -ledere

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

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

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

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

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

Stk. 2. Tekniske servicemedarbejdere (parkeringsområdet)

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 3. Tekniske servicemedarbejdere (Frederiksberg Svømmehal)

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

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

Følgende timer indtil normal arbejdstids begyndelse: 100%

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

Søgnehelligdage samt hverdagsfridage: 100%

For ansatte der arbejder på lørdage:

De første 2 timer før kl. 12.00: 50%

Efterfølgende timer: 100%.

Overarbejde afregnes i halve timer.

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

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

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

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

Aftale for tjenestemandsansat personale indenfor teknisk service

KL

FOA – Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Aftalens område.....	3
§ 2. Generelle bestemmelser.	3
§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn.	3
§ 4. Supplerende pension.....	3
§ 5. Frit valg.....	4
§ 6. Opsigelse	4
§ 7. Øvrige bestemmelser	5
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	5

§ 1. Aftalens område.

Stk. 1

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

Stk. 2

Aftalen omfatter tjenstemandsansatte medarbejdere indenfor teknisk service i KL's forhandlingsområde.

§ 2. Generelle bestemmelser.

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 3

Tjenstemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn.

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

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

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

Bemærkning:

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

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

§ 4. Supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension til tjenstemænd og ansatte med ret til tjenstemandspension gælder.

Bemærkning:

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

§ 5. Frit valg

Stk. 1

Med virkning fra den 1. april 2019 ydes den ansatte et kontant beløb svarende til 0,99 % af følgende lønde: Løntrin samt centrale og lokale pensionsgivende funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 2

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

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

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Beløbet kan ikke konverteres til løntrin.

Stk. 4

Den ansatte kan vælge at indbetale beløbet efter stk. 1 til en supplerende pensionsordning, jf. § 4.

Stk. 5

Allerede ansatte giver senest den 1. oktober skriftlig besked til ansættelsesmyndigheden om, hvorvidt de ønsker et kontant beløb eller ekstra pensionsbidrag. Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

§ 6. Opsigelse

Stk. 1

I forbindelse med uansøgt afsked skal høringskrivelse i henhold til tjenestemandssregulativets § 29 sendes til organisationen.

Bemærkning:

Underretning sker digitalt til en af de underskrivende organisationer:

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

FOA - Fag og Arbejde, CVR – nummer: 46024516.

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

Stk. 2

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

§ 7. Øvrige bestemmelser

Bestemmelserne i Overenskomst for teknisk service gælder, bortset fra:

Kapitel 1	Personafgrænsning
§ 3 stk. 5 og 6	Lønudbetaling
§ 9	Funktionærlov
§ 10	Pension
§ 21	Opsigelse
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Ungarbejdere
Kapitel 5	Elever
Kapitel 6	Ikrafttræden og opsigelse

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har virkning fra den 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 7. februar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA – Fag og Arbejde

Tony Selvig

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Knud Jensen

Reiner Burgwald

Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område

KL

FOA - Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Det Offentlige Beredskabs Landsforbund

Dansk Formands Forening

Serviceforbundet

Landsklubben For Deltidsansatte Brandfolk

3F Sømændene

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	7
§ 12. Funktionsløn	7
§ 13. Kvalifikationsløn	7
§ 14. Resultatløn	7
Kapitel 5. Rets- og interesselvister	8
§ 15. Retstvister	8
§ 16. Interesselvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn	8
Kapitel 6. Elever	10
§ 17. Elever	10
Kapitel 7. Tjenestemænd	10
§ 18. Pension	10
§ 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 selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. Kapitel 18, 19 og 20 i Lov om Social Service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, er 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 lønforhandlinger, 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 forhandlinger om lokal løndannelse.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

Stk. 1 ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

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.

Bemærkning:

Sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

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 organisationerne omfattet af denne aftale 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, den pågældende 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 i 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 lokal løndannelse, 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 lønde.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + 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 lønforhandlinger (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 gælder.

§ 8. Gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21) gælder.

Kapitel 3. Aftaleindgåelsen

§ 9. Aftaleparter

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

§ 10. Forhåndsftaler

Der kan indgås forhåndsftaler eller 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 retningslinier 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 lønseddelen, 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 lokal løndannelse.

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 interesselvister

§ 15. Retstvister

Stk. 1

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område med en forhandlingsberettiget organisation behandles efter hovedaftalerne.

Bemærkning:

Hovedaftalerne er i KL's overenskomstnr. 91.

Stk. 2

Hvis tvisten handler om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/ansættelsesmyndigheden henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og arbejdsgiverparterne 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 ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

§ 16. Interesselvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Bilægges interesselvisten 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 interesseløstvist ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem den kommunale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterers løsning 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 af den forhandlingsberettigede organisation, og 2 medlemmer som udpeges af KL.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, 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.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

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 lokal anvendelse af lokal løndannelse 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 nyansættelser, § 8 om gennemsnitsløngaranti og § 16 om interesselister.

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 hidtidig løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

Stk. 2

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin den pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenstemands 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 4. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

David Gibson

For

Det Offentlige Beredskabs Landsforbund

Michael Petersen

For

Dansk Formands Forening

Kim Bøje Madsen

For

Serviceforbundet

Kim Vormsby

For

Landsklubben For Deltidsansatte Brandfolk

Karsten Andersen

For

3F Sømændene

Søren Lundin Sørensen

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 provenu 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 overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den kommunale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i kommunerne er lavere end i den private sektor – fx som følge af, at andelen af lokal løn er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men som generelle lønstigninger frem for lokal løn.

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

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

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

Bilag B - Løsning af lokale interesseløst

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 ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede 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 forhandlingen anses for afsluttet.
	Niveau 3. De centrale parter. En af parterne kan kræve niveau 3-forhandlingen afholdt 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 paritetisk sammensat nævn, jf. § 16, stk. 4.
	Niveau 4. Paritetisk nævn bestående af 4 medlemmer, 2 fra arbejdsgiverside og 2 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 beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 16, stk. 4.

Varenr. 2603