

OVERENSKOMST

for

rengøringsmedarbejdere,

tekniske servicemedarbejdere

&

tekniske serviceledere

ved

Københavns Idrætsanlæg

2003 - 2005

INDHOLDSFORTEGNELSE

1

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	3
§ 1. OMRÅDE.....	3
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE.....	4
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	4
§ 3. ANSÆTTELSESBREV.....	4
§ 4. LØN, LØNBeregning.	4
§ 5. LØNANCIENNITET.....	6
§ 6. PENSION.....	6
§ 7. LØNUDBETALING/INDBETALING AF PENSIONSBI DRAG.....	7
§ 8. FUNKTION.....	7
§ 9. ARBEJ DSTID.....	7
§ 10. OVERARBEJDE, DELTIDS BESKÆFTIGEDES MERARBEJDE	9
§ 11. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT	10
§ 11 A. SØGNEHELLIGDAGE	10
§ 12. DISPOSITIONSTILLÆG.....	11
§ 13. KONVERTERING TIL ULÆMPETILLÆG M.V.....	11
§ 14. TJENESTEDRAGT	11
§ 15. FERIE.....	11
§ 15A. FERIEFRIDAGE.....	12
§ 16. FUNKTIONÆRLOVSBESTEMMELSER	12
§ 17. GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	12
§ 18. BARNS 1. SYGEDAG.....	12
§ 18A. DIVERSE KTO-HENVISNINGER.....	13
§ 19. OPSIGELSE.....	13
§ 20. TJENESTEFRIHED.....	14
§ 21. ATP	14
§ 22. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE.....	14
§ 23. TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER.....	14
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE.....	15
§ 24. PERSONAFGRÆNSNING	15
§ 25. LØN, LØNBeregning	15
§ 26. SØGNEHELLIGDAGSBETALING	15
§ 27. GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION	15
§ 28. BARNS 1. SYGEDAG.....	15
§ 29. OPSIGELSE.....	16
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	16
§ 31. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	16

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1. Overenskomsten omfatter rengøringsmedarbejdere, tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere (ved fællesbestemmelse kaldet medarbejdere) beskæftiget ved en eller flere af de i stk. 3 nævnte arbejdsopgaver.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at overenskomsten giver mulighed for en fleksibel arbejdstilrettelæggelse samt en bedre udnyttelse af personaleressourcerne. Samtidig er der enighed om, at det er anlæggets ansvar, at medarbejderne får den fornødne oplæring indenfor områderne, herunder nødvendig uddannelse/efteruddannelse.

Medarbejderne er forpligtet til at deltage i kurser og efteruddannelse under Københavns Idrætsanlæg.

Der kan til enhver tid kræves dokumentation (eventuelt livredderprøve eller Dansk Livredderselskabs bassinprøve) for, at medarbejderne fortsat er i stand til udføre arbejdet ved bassinkanten på tilfredsstillende vis.

Parterne er enige om, at tekniske serviceledere - ud over personaleledelse - udfører ledelsesopgaver i overensstemmelse med givne kompetencer/delegationer.

Stk. 2. Overenskomsten gælder for rengøringsmedarbejdere, tekniske servicemedarbejdere-/tekniske serviceledere ved Københavns Idrætsanlæg.

Stk. 3. Ved rengøringsmedarbejdere, tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere forstås personale, der udfører alle arbejdsopgaver under Københavns Idrætsanlæg, som:

- badepersonale på Frankrigsgade svømmehal (tidl. badeassistenter, bademestre, overbademestre),
- badepersonale, der udtages til at udføre opgaver som "altnuligmand" på ovenstående anlæg,
- rengøringspersonale

Bemærkning:

Parterne er enige om, at medarbejdere i hidtidigt omfang udfører de opgaver, der naturligt henhører under Københavns Idrætsanlæg og i det omfang det er foreneligt med andre overenskomster.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING.

Kapitlet omfatter medarbejdere, der ansættes i varige stillinger, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen
- 2) som ikke er ansat til afløsningsopgaver efter kapitel 3.

§ 3. ANSÆTTELSBREV.

Der udfærdiges og udleveres et ansættelsesbrev jf. Aftale af 9. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve).

§ 4. LØN, LØNBeregning.

Stk. 1 A. Rengøringsmedarbejdere aflønnes efter løntrinene 13, 15, 17, 19. Pr. 1.4.04 14, 16, 18 og 20.

Stk. 1 B. Tekniske servicemedarbejdere i Frankrigsgade aflønnes efter løntrinene 17, 19, 21, 23. Pr. 1.4.04 18, 20, 22 og 24.

Stk. 2. Tekniske serviceledere aflønnes efter løntrinene 21, 23, 25, 27, 29, 31, 32. Pr. 1. 4.04 22, 24, 26, 28, 30, 32 og 33.

Som teknisk serviceleder beskæftiges personale, der er ansvarlig for den daglige arbejdstilrettelæggelse og overholdelse af gældende sikkerhedsbestemmelser på institutionen/arbejdsstedet.

Stk. 3. Samtlige løntrin er 2-årige.

Stk. 4 A. Nyansatte rengøringsmedarbejdere gennemfører de første 3 måneder en grunduddannelse. Under grunduddannelsen indplaceres medarbejderen på løntrin 9. Efter gennemført grunduddannelse indplaceres rengøringsmedarbejderen i henhold til § 4, stk. 1 A.

Stk. 4 B. Nyansatte servicemedarbejdere gennemfører de første 3 måneder en grunduddannelse. Under grunduddannelsen indplaceres medarbejderen på løntrin 10. Efter gennemført grunduddannelse indplaceres servicemedarbejderen i henhold til § 4 stk. 1B.

Stk. 5. Servicemedarbejdere, der har gyldigt bevis som livredder, indplaceres 2 løntrin højere end ellers.

Stk. 6. Servicemedarbejdere, der arbejder med lagerstyring, sortimentsstyring, regnskabsføring og indkøb ydes et tillæg svarende til 2 løntrin.

Stk. 6a. Til medarbejdere, der deltager i kioskarbejde i væsentligt omfang, udlodes en gang årligt (når årsregnskabet foreligger) 15% af den i foregående kalenderår opgjorte bruttoavance til fordeling blandt medarbejderne. Fordelingen sker efter fordelingsnøgle fastlagt af medarbejderne i forening. Ved tvist inddrages fællestillidsrepræsentanten/FOA, Afdeling 1.

Stk. 7. Til medarbejdere, der pålægges souscheffunktion, betales et årligt tillæg på kr. 5.000,00 (31.3.2000-niveau).

Bemærkning:

Souschefer er medarbejdere, der med reference til en teknisk serviceleder tillægges visse daglige ledelsesfunktioner i forhold til øvrige medarbejdere.

Stk. 8. Til medarbejdere, der pålægges stedfortræderfunktion, betales et årligt tillæg på kr. 2.500,00 (31.3.2000-niveau).

Bemærkning:

Stedfortrædere er medarbejdere, der lejlighedsvis indgår i en teknisk serviceleders funktion, f.eks. under ferie, korterevarende fravær og sygdom.

Stk. 9. De anførte lønninger og tillæg reguleres efter Københavns kommunes vedtægter af april 1999 om tjenestemandslønninger m.v.

Bemærkning:

For medarbejdere med særbestemmelser henvises til protokollat nr. 1.

Stk. 10. Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 11. Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 12. For medarbejdere, der før 1. januar 1995 er aftalt/godkendt aflønnet i en højere lønramme end fastsat efter denne overenskomst, opretholdes denne aflønning som en personlig ordning.

§ 5. LØNANCIENNITET.

For medarbejdere gælder Aftale om lønanciennitet m.v. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet.

§ 6. PENSION.

Stk. 1. Der oprettes en pensionsordning for medarbejdere, der

- 1) er fyldt 25 år
- 2) har mindst 4 års offentlig beskæftigelse, og
- 3) er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

Bemærkning:

Uanset om den enkelte medarbejder har flere arbejdssteder indenfor de i § 1 anførte områder, betragtes det som 1 ansættelsesforhold.

Stk. 2. Københavns Idrætsanlæg kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse end nævnt i stk. 1, punkt 2), indgår ved beregning af karenperioden på 4 år.

Stk. 3. Det samlede pensionsbidrag udgør 13,48% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget andrager 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt hele måneden.

For deltidsbeskæftigelse, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. De pensionsgivende lønde af timelønnen forhøjes til 100/96 henholdsvis 100/99,2.

Bemærkning:

Nyansatte, der i forvejen er omfattet af en fuldt udbygget ordning, viderefører denne som en personlig ordning.

For ansatte som ikke har en pensionsordning i forvejen, og som opfylder nedenstående betingelser etableres en pensionsordning.

- 1) er fyldt 21 år
- 2) har mindst 1 års anciennitet i Københavns Idrætsanlæg
- 3) er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge.

Stk. 6. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i måneden efter at alle betingelser efter stk. 5. er opfyldt.

Stk. 7. Det samlede pensionsbidrag udgør pr. 1. april 2003 7,69% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget andrager 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Medarbejdere, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 5. følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1.

For deltidsbeskæftigelse, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde med virkning fra 1. april 2000 pensionsgivende. De pensionsgivende løndele af timelønnen forhøjes til 100/96 henholdsvis 100/99,2.

Stk. 8. Pensionsordningen indbetales til PEN-SAM-LIV Forsikringsselskab.

Stk. 9. Det badepersonale, der har orlov fra deres tjenestemandstilling i Københavns Kommune i henhold til orlovsreglerne §2, litra b, er ikke omfattet af overenskomstens § 6.

§ 7. LØNUDBETALING/INDBETALING AF PENSIONSBI DRAG.

Stk. 1. Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed senest sidste bankdag i måneden. I forbindelse hermed indbetaler Københavns Idrætsanlæg såvel sit som den ansattes pensionsbidrag til den anviste pensionskasse/-ordning.

Stk. 2. Medarbejdere, der forud for udsendelsen af denne overenskomst har været forudlønnet, bibeholder dette som en personlig ordning.

§ 8. FUNKTION.

For funktion i højere stilling ydes vederlag efter de for Københavns Kommunes tjenestemænd gældende regler.

§ 9. ARBEJ DSTID.

Stk. 1. Den årlige arbejdstid udgør netto 1676 timer, og er fastsat under hensyntagen til såvel søgnehelligdage som ferie m.v.

Stk. 2. Der er mellem parterne enighed om, at der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse.

Der kan i særlige tilfælde efter aftale mellem Københavns Idrætsanlæg og den lokale afdeling af forbundet oprettes deltidsstillinger til servicemedarbejdere/-ledere, hvis en medarbejder søger delpension, delefterløn og lignende eller af dokumenterede helbredsmæssige årsager ikke kan bestride en fuldtidsstilling, eller der af budgetmæssige årsager indenfor det enkelte område ikke kan opnås dækning til fuldtidsstillinger.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes, med mindre end gennemsnitlig 8/37 af årsnormen efter stk. 1 pr. uge.

Deltidsansættelse vil kunne ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Bemærkning

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det ellers 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 gennemsnitligt 8 timer pr. uge.

Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lign. skal deltidsansatte som hovedregel tilbydes ansættelser med en højere kvote eller på fuld tid.

Bemærkning:

Udgangspunktet er fortsat, at stillinger besættes på fuld tid, men der kan aftales deltidsstillinger i de enkelte områder, når forholdene vanskeliggør besættelse med fuldtidsstillinger, f.eks. i situationer, hvor en medarbejder af helbredsmæssige årsager har fået en deltidsstilling og resterende timer ønskes besat, eller hvor det af geografiske årsager vil medføre megen spildtid at kombinere arbejdsområder.

Stk. 3. Rengøringsmedarbejdere kan ansættes på deltid.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes, med mindre end gennemsnitlig 8/37 af årsnormen efter stk. 1 pr. uge.

Stk. 4. Normperioden (normalt 4 ugers arbejdsplan) 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.

Normperioden (arbejdsplanen) skal normalt være kendt mindst 4 uger før normperiodens start.

Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Bemærkning:

Med mindre andet aftales, kan der maksimalt tilrettelægges 7 søndagstjenester pr. kvartal.

Såfremt enighed om normperiodens/arbejdstidens tilrettelæggelse ikke kan opnås, kan spørgsmålet optages til drøftelse mellem Københavns Idrætsanlæg og den lokale afdeling af forbundet.

Bemærkning:

For medarbejdere med særbestemmelser henvises til protokollat nr. 1.

Stk. 5. KTO-rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler gælder.

Stk. 6. KTO-rammeaftale om deltidsbeskæftigelse gælder.

§ 10. OVERARBEJDE, DELTIDSBESKÆFTIGETES MERARBEJDE

Stk. 1. Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende medarbejder, jf. den gældende vagtplan.

Stk. 2. Deltidsansatte, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn.

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 3. Præsteret overarbejde opgøres pr. påbegyndt ½ time. Overarbejde vederlægges med timeløn, beregnet som 1/1924 af de i § 4 nævnte løndele, samt med overarbejdsbetaling efter følgende regler:

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

Stk. 4. Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen 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. Afspadsering efter stk. 5 skal være aftalt senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret.

3-månedersreglen kan fraviges efter lokal aftale med tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling.

Stk. 6. Der kan mellem Københavns Idrætsanlæg og forbundets lokale afdelinger træffes aftale om, at udført overarbejde honoreres ved kontant betaling af såvel de præsterede timer som overarbejdstillæg.

Stk. 7. 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 betales en godtgørelse på kr. 26,56 pr. gang (31.03.2000-niveau).

Stk. 8. Overenskomstparterne er enige om, at det på overførelsestidspunktet ansatte badepersonale ved varmtbadeanstalterne og svømmehallen i Frankrigsgade bevarer retten til overarbejdsbetaling for arbejde efter kl. 12.00 den 24. december og den 31. december.

§ 11. ARBEJDE I FORSKUDT TID, HOLDDRIFT OG RÅDIGHEDSVAGT

Stk. 1. For planmæssigt arbejde på hverdage samt på søn- og helligdage mellem kl. 17.00 og 06.00 ydes betaling for forskudt arbejdstid efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler og satser.

Stk. 2. For arbejde i tiden lørdage efter kl. 11.00, søn- og helligdage kl. 00.00 - 24.00, mandage kl. 00.00 - 04.00, 1. maj kl. 00.00 - 24.00 samt grundlovsdag efter kl. 11.00 ydes ligeledes betaling efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler og satser.

Såfremt arbejde på mandage inden kl. 06.00 udføres som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der påbegyndes søndag kl. 24.00 eller tidligere, ydes tillægget for hele den del af tjenesten, der ligger inden kl. 06.00

Stk. 3. For hver 37 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås der ret til 3 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår. Ved arbejde på 2. og 3. skift i dele af en uge opspares forholdsmæssig frihed. Fridage lægges efter aftale mellem institutionen og den ansatte samtidig med aftale om ferielægning.

Optjente fridage/timer betales med sædvanlig løn for såvel timelønnede som månedslønnede.

Optjening af 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste kan - i stedet for at blive afspadseret - afregnes ved, at der ydes et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften/natperioden. Dette skal ske under fornødent hensynstagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant fra Forbundet af Offentlige Ansatte og ledelsen om behov for afregning ved betaling.

Stk. 4. For timer, for hvilke der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg efter aftalen om arbejde i forskudt tid og arbejde i holddrift.

§ 11 A. SØGNEHELLIGDAGE

Stk. 1. 1. maj og grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag hele dagen.

Stk. 2. Såfremt der planmæssigt arbejdes på søgnehelligdage, betales for denne normal betaling med tillæg for forskudt arbejdstid, jf. § 11, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag (med løn som under sygdom). På tilsvarende vilkår ydes en erstatningsfridag, såfremt vagtlistefridagen falder på en søgnehelligdag.

Bemærkning:

Erstatningsfridage kan ved lokal forhandling evt. aftales tilskrevet afspadseringskontoen.

§ 12. DISPOSITIONSTILLÆG

Københavns Idrætsanlæg kan betale den ansatte et dispositionstillæg på kr. 9. 100 kr. i årligt grundbeløb (31. 3. 2000-niveau). Tillægget reguleres efter Københavns kommunes vedtægter af april 1995 om tjenestemandslønninger m.v.

Tillægget betales som en kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden ved den/de institutioner, hvor den pågældende udfører normal tjeneste. Ved udkald og længerevarende forøgelse af den daglige arbejdstid gives takstmæssig overarbejdsbetaling.

§ 13. KONVERTERING TIL ULÆMPETILLÆG M.V.

For medarbejdere gælder Aftale om konvertering til årligt ulempetillæg.

§ 14. TJENESTEDRAGT

Der udleveres uniform eller anden beklædning efter de hidtidige bestemmelser og aftaler, jf. Københavns Idrætsanlægs tøjregulativ.

§ 15. FERIE

Stk. 1. For medarbejdere gælder Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansat personale.

Stk. 2. Til ansatte, der holder ferie med løn, ydes et ferietillæg (særlig feriegodtgørelse), der udgør 2½%. Denne sats erstatter procentangivelsen i ferielovens § 14, stk. 1.

§ 15A. FERIEFRIDAGE

Stk. 1. Aftale om ferie for personale ansat i kommunerne og amter mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune på den ene side og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte på den anden side er gældende.

Skt. 2. I 2002 optjenes ret til afholdelse af 4 feriefridage i ferieåret 2003-2004 og i 2003 optjenes ret til afholdelse af 5 feriefridage i ferieåret 2004-2005.

§ 16. FUNKTIONÆRLOVSBESTEMMELSER

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

1. fratrædelsesgodtgørelse (§ 2 a)
2. fuld løn under fravær på grund af sygdom (§ 5, stk.1)
3. indkaldelse til aftjening af værnepligt (§ 6) og
4. løn til efterladte (§ 8).

§ 17. GRAVIDITET, BARSEL, ADOPTION, OMSORG OG ANDRE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

For medarbejdere gælder Aftale om "Fravær af familiemæssige årsager".

§ 18. BARNS 1. SYGEDAG

Stk. 1. Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns 1. sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) barnet er yngre end 18 år og har ophold hos den ansatte
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet og
- 3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning:

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2. Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 18A. DIVERSE KTO-HENVISNINGER

Stk. 1. Der henvises til KTO-aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Stk. 2. Der henvises til KTO-aftalen om socialt kapitel.

Stk. 3. Der henvises til KTO-aftalen om seniorpolitik.

§ 19. OPSIGELSE

Stk. 1. Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op.

Stk. 2. Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 1, underrettes forbundet (hovedforbundet) 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 henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet (hovedforbundet) herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

Stk. 3. Forbundet kan kræve dagen sagen forhandlet ved Københavns Idrætsanlæg, hvor forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller Københavns Idrætsanlægs forhold. Forbundet kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse.

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

Et sådan krav skal fremsendes overfor Københavns Idrætsanlæg inden for 1 måned efter forhandlingen.

Stk. 5. Et afskedigelsesnævn består af 2 repræsentanter valgt af forbundet, 2 repræsentanter valg af Københavns Idrætsanlæg samt en af parterne valgt formand og opmand. Kan enighed om opmand ikke opnås, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Stk. 6. 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 Københavns Idrætsanlægs forhold, kan det pålægges Københavns Idrætsanlæg at afbøde virkningerne ved opsigelsen ved fastansættelse af en godtgørelse, medmindre både den ansatte og Københavns Idrætsanlæg ønsker

ansættelsesforholdet opretholdt. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelt af Københavns Idrætsanlægs opsigelsesvarsel overfor den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 20. TJENESTEFRIHED

Stk. 1. Der kan gives tjenestefrihed uden løn til efteruddannelse, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Tjenestefriheden kan gives i indtil 5 år.

Stk. 2. Ansøgningen skal normalt fremsættes overfor Københavns Idrætsanlæg mindst 2 måneder før tjenestefrihedens påbegyndelse.

Stk. 3. Hvis der bevilges tjenestefrihed uden løn efter denne bestemmelse, er det Københavns Idrætsanlægs ansvar, at der er en stilling ledig på samme niveau ved tjenestefrihedens ophør.

Bemærkning:

Med denne bestemmelse er det ikke tilsigtet at forringe en eventuel lokal praksis. Parterne er enige om, at medarbejdere, som har fået bevilget orlov, ikke har en særstilling i forhold til de øvrige medarbejdere ved personalereduktioner.

§ 21. ATP

Det er aftalt, at ansatte efter denne overenskomst er omfattet de forhøjede ATP-satser, jf. § 19, stk. 3 i lov nr. 367 af 10. juni 1987 om ændring af lov om ATP.

§ 22. MEDLEMSKAB AF ARBEJDSLØSHEDSKASSE

Medarbejdere skal fortrinsvis være medlem af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

§ 23. TILLIDSREPRÆSENTANTREGLER

For medarbejdere gælder Tillidsrepræsentantregler for personale beskæftiget i Københavns kommune.

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 24. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1. Der kan - til afløsning ved ferie, sygdom, kortere varende vakancer og lignende - ansættes medarbejdere på timeløn i op til 8 timer om ugen.

Stk. 2. Fortsætter ansættelsen ud over 8 timer i en uge overgår den pågældende medarbejder til ansættelse på samme ansættelsesvilkår som en månedslønnet medarbejder.

§ 25. LØN, LØNBeregning

Stk. 1. Timelønnen beregnes til 1/1924 af den årlige nettoløn for en tilsvarende månedslønnet stilling på samme løntrin.

Stk. 2. Lønnen opgøres og udbetales bagud hver anden torsdag.

Bemærkning:

Efter Københavns Idrætsanlægs afgørelse kan ansættelse ske på månedsløn.

§ 26. SØGNEHELLIGDAGSBETALING

Stk. 1. Til medarbejdere, som inden for de seneste 6 dage forud for en søgnehelligdag har været beskæftiget svarende til den pågældendes normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, betales løn svarende til en normal arbejdsdag.

1. maj og grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag hele dagen.

Stk. 2. Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

§ 27. GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION

Timelønnede medarbejdere er ved fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption omfattet af reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 28. BARNS 1. SYGEDAG

Stk. 1. Timelønnede er omfattet af reglerne i § 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 den ansatte ikke har ret til indtægt under egen sygdom, betales et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 29. OPSIGELSE

Timelønnede kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden ved arbejdstids ophør den pågældende dag. Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse gælder dog er opsigelsesvarsel på 14 dage fra Københavns Idrætsanlægs side.

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

For timelønnede gælder i øvrigt følgende:

- § 1 Overenskomstens område
- § 3 Ansættelsesbrev
- § 5 Lønanciennitet
- § 9 Arbejdstid
- § 10 Overarbejde - deltidsbeskæftigedes merarbejde
- § 11 Arbejde i forskudt tid, holddrift, og rådighedsvagt
- § 12 Dispositionstillæg
- § 13 Konvertering af ulempetillæg
- § 14 Tjenestedragt
- § 15 Ferie
- § 21 ATP
- § 22 Medlemskab af en arbejdsløshedskasse
- § 23 Tillidsrepræsentantregler

§ 31. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1. Overenskomsten har virkning fra 1. april 2003.

Stk. 2. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelsen 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 november 2003

For Københavns Idrætsanlæg

For Forbundet af Offentligt Ansatte