

1. april 2024 til 31. marts 2026

Offentligt ansatte 2024-2026

Overenskomst
mellem
KL og 3F Fagligt Fælles Forbund

Rengøringsassistenter

KL

3F Den Offentlige Gruppe

Overenskomst for rengøringsassistenter

KL

3F – Fagligt Fælles Forbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	5
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	7
§ 5. Funktionsløn	8
§ 6. Kvalifikationsløn	8
§ 7. Resultatløn.....	10
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin	10
§ 9. Funktionærlov.....	10
§ 10. Pension	10
§ 11. ATP	13
§ 12. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet.....	13
§ 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet.....	13
§ 13. Over- og merarbejde.....	15
§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift – dagområdet.....	16
§ 15. Deltagelse i feriekoloniophold – dagområdet	17
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag.....	17
§ 17. Tjenestefrihed	17
§ 18. Opsigelse	17
§ 19. Rengøringsmateriel og arbejdstøj.....	19
§ 20. Rationaliseringer	19
§ 21. Faglig strid.....	19
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	20
Kapitel 3. Timelønnede	21
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	21
§ 24. Mindstebetaling – dagområdet	21
§ 25. Pension	22
§ 26. Søgnehellidage - dagområdet.....	22
§ 27. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december - dagområdet	23
§ 28. Barns 1. og 2. sygedag.....	23
§ 29. Opsigelse	23
§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	24
Kapitel 4. Ungarbejdere	24
§ 31. Personafgrænsning	24
§ 32. Løn/lønberegning.....	24
§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår (ungarbejdere).....	26
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	27
§ 34. Ikrafttræden og opsigelse	27

Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	28
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	28
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	28
Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	29
Protokollat 3 - Personlig løngaranti og overgangstrin	31
§ 1	31
Bilag A - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn ..	32
Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	34

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter rengøringsassistenter, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde, bortset fra ansatte i kommuner i det tidligere FKKA-område, Københavns og Frederiksberg kommuner, eller
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

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. kap. 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.

For at modvirke nedslidning i arbejdet og sikre fastholdelsen af medarbejdere bør der sættes fokus på ensidigt gentaget arbejde. Der henvises til det fælles partssamarbejde i BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA), hvor der arbejdes med handlingsplaner om ensidigt gentaget arbejde, der reduceres ved arbejdsorganisatoriske ændringer som fx jobudvikling, jobberigelse, jobudvidelse og uddannelse mm.

Information og materiale kan findes på www.bfa-web.dk.

De lokale parter opfordres til at sætte fokus på seniorpolitiske tiltag, som kan modvirke nedslidning og sikre fastholdelse af ældre medarbejdere, fx ved at benytte mulighederne i rammeaftalen om seniorpolitik.

KL meddeler 3F – Fagligt Fælles Forbund, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

Stk. 2

Overenskomsten omfatter vaskerimedarbejdere ansat i kommunale og selvejende dag- og døgninstitutioner.

Bemærkning:

Vaskerimedarbejdere er medarbejdere, der er ansat i egentlige institutionsvaskerier. Vaskerimedarbejdere følger løn- og ansættelsesvilkår for rengøringsassistenter.

Stk. 3

Overenskomsten gælder ikke arbejdsområder, der er afgivet i entreprise eller efter drøftelse mellem parterne bliver afgivet i entreprise.

Inden kommunalbestyrelsen træffer endelig beslutning om arbejdets overgivelse i entreprise, skal dette drøftes ved samråd i samarbejdsudvalget/MED-udvalget, hvor sådant er oprettet, ellers ved et møde med rengøringspersonalets tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Rengøringsassistenter, 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

Organisationen har fremhævet, at det må anses for ønskeligt, at der gives nyantagne rengøringsassistenter en vejledende beskrivelse af det arbejde, hvormed den pågældende fortrinsvis agtes beskæftiget, og at den pågældende får lejlighed til at gøre sig bekendt med eventuelt foreliggende skriftlige arbejdsbeskrivelser.

Ved fremtidig varig ansættelse af rengøringsassistenter bør der tilbydes stillinger med så mange timer som muligt op til fuld tid, medmindre ganske særlige forhold gør sig gældende.

Inden ansættelsen af nye rengøringsassistenter bør der tages hensyn til om de ledige timer, med fordel, kan tilbydes allerede ansatte rengøringsassistenter, såfremt de ønsker et højere timetal. Der henvises i øvrigt til Aftale om Rammeaftale om deltidsarbejde (04.83) og Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal (04.85).

Stk. 2

Rengøringsassistenter, 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 bestemmelserne i Kapitel 4.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Rengøringsassistenter er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området (09.08).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

I overvejelserne om på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, bør det indgå, hvad der vil være hensigtsmæssigt i forhold til, hvor mange ansatte der er i henhold til overenskomsten på de enkelte arbejdspladser.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Det henstilles, at der udfærdiges nyt ansættelsesbrev – med angivelse af den fremtidige gennemsnitlige ugentlige arbejdstid – til månedslønnede deltidsansatte i tilfælde, hvor der har været pålagt den ansatte merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af den pågældendes hidtidige normale, gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid i en periode af 3 måneder, og hvor der også fremtidigt vil blive pålagt den pågældende sådant merarbejde. På tilsvarende vis henstilles udfærdiget nyt ansættelsesbrev til deltidsansatte i tilfælde, hvor der træffes beslutning om med fremtidig virkning varigt at pålægge den pågældende merarbejde i et omfang svarende til mindst 15% af den hidtidige normale gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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

Stk. 6

Månedslønnen for skolerengøringsassistenter beregnes således:

$$\frac{\text{Arbejdstimer/dag} \times (\text{årlige arbejdsdage} + 25 \text{ feriedage} + 10 \text{ søgnehelligdage}) \times 100}{1924}$$

= beskæftigelsesprocent.

Årslønnen (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn) findes ved at gange beskæftigelsesprocenten med årslønnen for en tilsvarende fuldtidsbeskæftiget. Månedslønnen udgør 1/12 heraf.

I beregningen af månedslønnen er indgået betaling for eventuel frihed på overenskomstsmæssige fridage. Skolerengøringsassistenter har derfor ikke krav på yderligere betaling for disse dage. Hvis de pågældende skal udføre effektiv tjeneste efter kl. 12.00 de pågældende dage, betales overtidstillæg.

Bemærkning:

Hovedrengøring fastlagt på forhånd med et bestemt timetal indgår ikke i beregningsmodellen for månedsløn. Hovedrengøring honoreres som merarbejde, jf. § 13, stk. 6.

Den 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11) indgår ikke i ovennævnte beregningsmodel og er således forudsat afholdt på almindelige arbejdsdage. Afholdes dagene i lukkeperioden, skal der ske udbetaling i overensstemmelse med den nævnte aftale.

[O.24] St. bededag er også en almindelig arbejdsdag for serviceassistenter/rengøringsteknikere på skoler. Arbejdstiden, som frigives som følge af afskaffelsen af st. bededag som helligdag, placeres efter de rammer, der følger af overenskomsten. Den arbejdstid som frigives, svarer til 7,4 timer for en fuldtidsansat som ganges med den til enhver tid gældende beskæftigelsesprocent i henhold til § 3, stk. 6. **[O.24]**

Stk. 7

Ansættelsesmyndigheden kan vælge at ansætte medarbejdere på skoler i helårsansættelse. Her anvendes den særlige lønberegningsbrøk i stk. 6 ikke. Denne ansættelsesform bør særligt overvejes ved tidsbegrænsede ansættelser, fx vikaransættelser. Denne ansættelsesform kan også vælges, hvis medarbejderen udfører arbejde på forskellige områder, fx i dagtilbud og skoler.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en rengøringsassistent er i stand til at varetage som nyansat/uerfaren.

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og/eller funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>	<i>Grundløn</i>	
	<i>Løntrin</i>	<i>Årligt tillæg (31/3 2000-niveau)</i>
Rengøringsassistent	14	1.535 kr. [O.24] (Pr. 1. april 2025): 1.700 kr. [O.24]
Rengøringsassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent	16	1.535 kr. [O.24] (Pr. 1. april 2025): 2.100 kr. [O.24]

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønsforbedring

[O.24] Bemærkning:

Stillinger pålagt funktion som tilsynsassistent er uden ledelsesansvar. **[O.24]**

Stk. 3

[O.24] Indplacering på ny grundløn pr. 1. april 2025 sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i

udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. **[O.24]**

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

For rengøringsassistenter, der pålægges funktion som stedfortræder, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Lønseddeltekst: Stedfortrædertillæg

Stk. 3

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

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidig lønforbedring omfatter:

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

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for funktionsløn, se Bilag A.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Efter 2 års ansættelse ved kommunen som rengøringsassistent ydes kvalifikationsløn med 3 trin **[O.24]** (pr. 1. april 2025): 4 løntrin **[O.24]** oven i grundlønnen: løntrin 17 + 1.535 kr. **[O.24]** (Pr. 1. april 2025): løntrin 18 + 1.700 kr. **[O.24]** (31/3 2000-niveau).

Efter 5 års ansættelse ved kommunen som rengøringsassistent ydes kvalifikationsløn med 6 løntrin **[O.24]** (pr. 1. april 2025): 7 løntrin + 300 kr. (31/3 2000 niveau) **[O.24]**

oven i grundlønnen: løntrin 20 + 1.831 kr. **[O.24]**(Pr. 1. april 2025): løntrin 21 + 2.000 kr.**[O.24]** (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Efter 2 års ansættelse ved kommunen som rengøringsassistent, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 4 løntrin oven i grundlønnen: løntrin 20 + 1.831 kr. **[O.24]**(Pr. 1. april 2025): løntrin 20 + 2.100 kr. **[O.24]** (31/3 2000-niveau).

Efter 5 års ansættelse ved kommunen som rengøringsassistent, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, ydes kvalifikationsløn med 7 løntrin oven i grundlønnen: løntrin 23 + 1.831 kr. **[O.24]**(Pr. 1. april 2025): løntrin 23 + 2.100 kr. **[O.24]** (31/3 2000-niveau).

Stk. 4

[O.24]Indplacering på ny kvalifikationsløn pr. 1. april 2025 sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.**[O.24]**

Stk. 5 Særligt om anciennitet fra 1. april 2019 og senere

Dokumenterede ansættelsesperioder efter 1. april 2019 inden for rengørings- eller husassistentområdet i kommuner og regioner medregnes ved opgørelsen af anciennitet i stk. 2 og 3. For så vidt angår stk. 3 er det dog en yderligere betingelse, at ansættelsen helt eller delvist relaterer sig til en funktion som tilsynsassistent.

Bemærkning:

Ved rengørings- eller husassistentområdet inden for kommuner og regioner menes ansættelse omfattet af Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21), Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for ikke-faglærte ansatte, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el. lign. (41.41) og Overenskomst for husassistenter (75.01) inden for KL's forhandlingsområde, og tilsvarende overenskomster inden for det regionale område.

Medarbejderen skal dokumentere ansættelsesperioderne. Medarbejderen har ret til at få medregnet dokumenteret erfaring fra det tidspunkt, hvor den nødvendige dokumentation for perioden foreligger.

Stk. 6

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se Bilag A.

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbetaling eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin findes i Protokollat 3.

§ 9. Funktionærlov

For rengøringsassistenter gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for rengøringsassistenter, som

1.
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 5 måneders [O.24](Pr. 1. april 2025): 3 måneders [O.24] sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.
2. 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.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,40% [O.24](Pr. 1. april 2025): 14,13 % [O.24] 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:

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

Dokumentation for, at karenkravet i stk. 1, nr. 2, er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

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

3. Karenperioden bortfalder for rengøringsassistenter, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale og regionale område.

Stk. 2

[O.24]Stk. 2 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 2. Ansatte, der er omfattet af stk. 2, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24. **[O.24]**

Bestemmelserne i stk. 1 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. 2a

[O.24]Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der helt eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling. **[O.24]**

Stk. 3

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PensionDanmark, Langelinie Alle 43, 2100 København Ø.

Pensionsbidraget indbetales månedsviis samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Stk. 7

Aften- og nattillæg er pensionsgivende med 6% **[O.24]** (pr. 1. januar 2025): 7,82%, (pr. 1. januar 2026): 8,15%**[O.24]**, og lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 2 % **[O.24]** (pr. 1. januar 2025): 7,23%, (pr. 1. januar 2026): 8,15%**[O.24]** for de pensionsberettigede ansatte, der er ansat på døgnområdet, jf. § 12.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder kun månedslønnede pensionsberettigede ansatte, som er omfattet af Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (79.01).

Stk. 8

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. 9

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

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

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet 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 (04.38).

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

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på døgnområdet

For ansatte beskæftiget på døgnområdet gælder Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder – social- og sundhedspersonale (79.01)

Bemærkning:

Ved døgnområdet forstås institutioner, hvor der arbejdes hele døgnet alle kalenderårets dage, fx døgninstitutioner mv.

§ 12A. Arbejdstid mv. for ansatte beskæftiget på dagområdet

Stk. 1

For ansatte beskæftiget på dagområdet gælder §§ 12A-15.

Bemærkning:

Ved dagområdet forstås institutioner og arbejdspladser, hvor der arbejdes i dagtimerne, fx skoler, daginstitutioner, administrationsbygninger mv.

Stk. 2

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte.

Bemærkning:

Ifølge § 6, stk. 1, nr. 2, i Aftale om tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81) må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

Stk. 3

Længden af den daglige arbejdstid kan planlægges op til 9 timer.

Stk. 4

Den normale daglige arbejdstid og arbejdstidens placering fastsættes efter forudgående drøftelse mellem ansættelsesmyndigheden/ledelsen og forbundets lokale afdeling/tillidsrepræsentanten.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden/ledelsen og den lokale afdeling/tillidsrepræsentanten kan aftale en ramme, således at ansættelsesmyndigheden/ledelsen ikke skal kontakte den lokale afdeling/tillidsrepræsentanten i de tilfælde, hvor ansættelse eller en ændring af arbejdstidens længde eller placering falder inden for en sådan ramme.

Selv om arbejdstidens placering ændres efter medarbejderens eget ønske, påhviler det ansættelsesmyndigheden/ledelsen at drøfte ændringen af den ansattes arbejdstid med den lokale afdeling/tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Arbejdstidens placering

Ansatte med fast arbejdstid:

Den ansatte med fast arbejdstid skal kende sine møde- og sluttidspunkter, tjenestens, fridagens samt feriedagens placering.

Ansatte med skiftende arbejdstid:

For ansatte med skiftende arbejdstid udarbejdes der tjenestelister, som omfatter samtlige rengøringsassistenter (bortset fra afløsningspersonale efter § 2, stk. 2, der ikke har ret til tjenestelister).

Tjenestelisterne omfatter en periode på mindst 4 uger og angiver tjenestens og fridagernes placering. For rengøringsassistenter, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre rengøringsassistenteres sygefravær mv., skal tjenestelisterne alene angive fridagens placering.

Der kan om fornødent foretages ændringer i allerede bekendtgjorte tjenestelister. Inden sådanne ændringer foretages, skal der ske underretning til de berørte rengøringsassistenter.

Bemærkning:

Tjenestelisterne udarbejdes

- enten på den måde, at listerne til enhver tid angiver arbejdstidsfordelingen for de førstkomende mindst 4 uger,
- eller på den måde, at tjenestelisterne for en periode af mindst 4 uger bekendtgøres senest 2 uger før listernes første gyldighedsdag.

Det forudsættes, at det ved udarbejdelse af tjenestelister tilstræbes, at der sker en ligelig fordeling af fridagene – herunder af eventuelle sammenhængende lørdags-/søndagsfridage – blandt de ansatte.

Stk. 6. Ændringer af den planlagte arbejdstid

Hvis der for rengøringsassistenter, der ikke er ansat som afløsningspersonale efter § 2, stk. 2, må ændres i arbejdstidens placering i forhold til den i tjenestelisten fastlagte, skal der gives et varsel på mindst 72 timer. Hvis dette varsel ikke overholdes, ydes der en godtgørelse på de omlagte timer på 30,68 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time.

Ved omlagte timer forstås timer, hvor rengøringsassistenter efter tjenestelisten ikke skulle være i arbejde, men som efter ændringen bliver arbejdstimer.

Stk. 7. Pauser

Arbejdet tilrettelægges således, at heldagsbeskæftigede rengøringsassistenter har ret til en uforstyrret spisepause uden løn på 1/2 time pr. dag. Spisepausen fastlægges til et bestemt tidspunkt på den enkelte arbejdsdag.

Hvis en planlagt spisepause efter ledelsens bestemmelse forskydes ud over 1/2 time den enkelte dag, betales et tillæg på 21,13 kr. (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

Ifølge § 4 i Aftale om tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81) skal det sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen, således at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 8. Arbejde på lørdage

Planlagt lørdagsarbejde honoreres med timeløn, 1:1. Der honoreres i øvrigt efter bestemmelserne i § 14 i Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89).

Arbejde på lørdage, der er planlagte fridage, afspadsreses 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. §§ 4-6 + et tillæg på 50% heraf for de første 3 timer. For timer ud over 3 timer afspadsreses 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

For timer efter kl. 12.00 dog altid med 1:2 eller timeløn + et tillæg på 100% heraf.

Bemærkning:

Planlagt lørdagsarbejde kan finde sted, uanset om arbejdstiden er planlagt som fast eller skiftende arbejdstid.

Stk. 9. Arbejde på søn- og helligdage

Planlagt arbejde på søn- og helligdage honoreres efter bestemmelserne i Aftale om holddrift.

Arbejde på søn- og helligdage, der er planlagte fridage, afspadsres 1:2 eller honoreres med timeløn, jf. §§ 4 – 6 + et tillæg på 100% heraf.

Bemærkning:

Honoreringen finder anvendelse, uanset om arbejdet er planlagt eller pålagt. Der ydes ikke yderligere betaling for arbejde på disse dage, ligesom der ikke ydes overtidsbetaling på disse dage.

Planlagt søn- og helligdagsarbejde kan finde sted, uanset om arbejdstiden er planlagt som fast eller skiftende arbejdstid.

Stk. 10. Særlige fridage og søgnehelligdage

Rengøringsassistenter, hvis arbejdstid normalt – helt eller delvist – er placeret i tidsrummet kl. 12.00-24.00, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12.00 den 1. maj og den 31. december.

For en rengøringsassistent, som får fri fra kl. 12.00, indgår tidsrummet fra kl. 12.00 til pågældendes normale arbejdstids ophør i arbejdstidsopgørelsen.

For en rengøringsassistent, som ikke får fri fra kl. 12.00, indgår arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 i arbejdstidsopgørelsen, og der udbetales for sådanne arbejdstimer endvidere overarbejdstillæg.

Grundlovsdag fra kl. 12.00 betragtes som søgnehelligdag.

Juleaftensdag betragtes som søgnehelligdag.

Der sker intet fradrag i lønnen for søgnehelligdage, hvor der ikke arbejdes.

Rengøringsassistenter, der i overensstemmelse med tjenestelisten altid arbejder i forskudtidsperioden (17.00-06.00), får på arbejdsfri søgnehelligdage og på erstatningsfridage for arbejde på søgnehelligdage, løn, der inkluderer tillæg for arbejde i forskudt tid for så vidt som disse er fast påregnelige, jf. KL's cirkulæreskrivelse af juni 1977.

§ 13. Over- og merarbejde

Stk. 1

Ved overarbejde for fuldtidsbeskæftigede forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den ansatte.

Stk. 2

Ved overarbejde for deltidsbeskæftigede forstås arbejde ud over 8 timer pr. dag, eller arbejde ud over det planlagte daglige timetal, hvor dette er planlagt højere end 8 timer.

Stk. 3

Ved ansættelser med fast arbejdstid eller hvor skolerengøring indgår, er der tale om overarbejde, når der over en uge præsteres mere end 37 timers effektivt arbejde.

Stk. 4

Ved ansættelser med skiftende arbejdstid og hvor skolerengøring ikke indgår i ansættelsen, er der tale om overarbejde, når der over en 4 ugers periode, præsteres mere end 37 timer i gennemsnit over perioden.

Opgørelse af evt. overarbejde finder sted ved periodens afslutning.

Bemærkning til stk. 4:

For en fuldtidsansat skal der således præsteres flere end 148 timer (4 x 37 timer) over en periode på 4 uger, før der er tale om overarbejde.

Stk. 5

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Overarbejde afspadses 1:1,5 eller honoreres med timeløn, jf. §§ 4 – 6 + et tillæg på 50% heraf for de første 3 timer. For timer ud over 3 timer afspadses 1:2 eller honoreres med timeløn + et tillæg på 100%.

Medmindre andet aftales lokalt, skal afspadsning være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsning ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales overarbejdet.

Stk. 6

Merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Merarbejde afspadses 1:1 eller honoreres med timeløn. Merarbejde betales med timeløn, der beregnes som 1/1924 af de i §§ 4 – 6 nævnte lønde.

Medmindre andet aftales lokalt, skal afspadsning være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori merarbejdet er præsteret. Hvis afspadsning ikke er afviklet inden for denne periode, udbetales merarbejdet.

Stk. 7

Honorering af såvel over- som merarbejde kan være en kombination af honorering og afspadsning.

Stk. 8

Når en rengøringsassistent tilsiges til at udføre overarbejde eller merarbejde på såvel arbejdsdage som arbejdsfridage, skal dette meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde eller merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 52,25 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift – dagområdet

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

Bemærkning:

Rengøringsassistenter er ikke omfattet af reglerne om rådighedsvagt i hjemmet.

For tjeneste på grundlovsdag efter kl. 12.00, der er fastlagt efter tjenesteliste, ydes der forskudttids- og weekendtillæg.

Vedrørende holddriftsarbejde bemærkes følgende:

Arbejde, der påbegyndes kl. 14 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17.00, giver ret til opsparing af 3 timers betalt frihed for hver 37 timers arbejde

på 2. og/eller 3. skift, hvorved forstås arbejde, der udføres efter en forud lagt plan af hold, der afløser hinanden. I stedet for 3 timers betalt frihed kan arbejdet – når arbejdskraftsituationen tilsiger det – afregnes ved ydelse af et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. timers arbejde på 2. og/eller 3. skift. 3-holddrift dækker døgnets 24 timer. Aftentjeneste betragtes som 2. skift efter dagtjeneste, hvilket vil medføre, at tidsrummet skal udgøre 16 timer (2 x 8 timer). Holdene afløser normalt hinanden, men der kan være overlapning eller slip imellem dagholdet og aftenholdet. For aftentjeneste kan tidsrummet tilsammen med dagtjeneste ikke være mindre end 14 timer regnet fra starttidspunktet til sluttidspunktet. Alle 14-16 timer skal ikke nødvendigvis være egentlige arbejdstimer.

§ 15. Deltagelse i feriekoloniophold – dagområdet

Der ydes betaling for deltagelse i feriekoloniophold efter samme bestemmelser, som gælder for personale inden for døgninstitutionsområdet, der deltager i børns ophold på feriekolonier, jf. den mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund indgåede aftale (64.21).

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

§ 17. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 18. Opsigelse

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

3F – Fagligt Fælles Forbund

CVR-nummer: 31378028

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

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 udpeges af 3F – Fagligt Fælles Forbund, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne

retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 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 kommunens forhold, kan det pålægges kommunen, hvis den ansatte og kommunen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, 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.

§ 19. Rengøringsmateriel og arbejdstøj

Stk. 1

Det fornødne rengøringsmateriel stilles til rådighed af ansættelsesmyndigheden.

Stk. 2

Der kan efter ansættelsesmyndighedens bestemmelse stilles arbejdstøj til rådighed.

§ 20. Rationaliseringer

Hvis en ansættelsesmyndighed ønsker at gennemføre rationaliseringsundersøgelser eller foranstaltninger inden for de af overenskomsten omfattede rengøringsområder, tilsiger organisationen støtte hertil.

Bemærkning:

Parterne er enige om at fremhæve muligheden for indførelse af forsøgsordninger med dagrengøring på skoler, hvor kommunalbestyrelsen finder det ønskeligt.

§ 21. Faglig strid

Som bestemmelser for behandling af faglig strid og overenskomstbrud gælder den senest mellem hovedorganisationerne aftalte norm, jf. den i tilslutning til nærværende overenskomst indgåede hovedaftale.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Ferie (for skolerengøringsassistenter)

Ferien afholdes på dage, hvor skolen er lukket – medmindre andet fastsættes i det enkelte tilfælde. Ferien varsles i overensstemmelse med Ferieaftalens regler (05.12). Der udbetales ikke arbejdstidsbestemte ydelser under ferie, der afholdes i skoleferierne.

Stk. 3. Særlig feriegodtgørelse

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,35% [O.24] (Pr. 1. maj 2024) 2,88% [O.24].

1 procentpoint af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), 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 (05.11).

Stk. 4. Kombinationsansættelser

Ansatte, der er omfattet af denne overenskomst, er omfattet af Rammeaftalen om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne (41.11).

Stk. 5. Kompetenceudvikling

Tillidsrepræsentanten kan som led i arbejdet som tillidsrepræsentant drøfte spørgsmål om kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, kan den lokale afdeling anmode ledelsen om en sådan generel drøftelse.

Bemærkning:

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

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

Parterne anbefaler, at der arbejdes med kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteter kan fx omfatte kurser – efter- og videreuddannelse, nye opgaver eller andet.

Stk. 6. Kompetencefond

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

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for 3F – Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 7. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for 3F – Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 8. Fleksjob

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 1.

Stk. 9. Personalegoder

De ansatte er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 2.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen 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”.

§ 24. Mindstebetaling – dagområdet

Når en afløser efter § 2, stk. 2, tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende underretning om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Hvis en sådan underretning ikke gives ved tilsigelsen, ydes der den pågældende betaling for mindst 4 timers normal tjeneste.

Bemærkning:

Bestemmelsen præciserer, at der ved tilsigelsen bør gives underretning om arbejdets forventede varighed. I tilfælde, hvor afløseren indtræder i en fraværende medarbejders skemalagte arbejde, bør dettes omfang således tilkendesiges over for afløseren, og der ydes i denne situation betaling for det faktisk udførte arbejde. Bestemmelsen tager i øvrigt sigte på den situation, hvor der ikke på forhånd kan gives afløseren underretning om arbejdets forventede varighed. Bestemmelsens rækkevidde fremgår af nedenstående eksempler:

	<i>Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)</i>	<i>Arbejdets faktiske varighed</i>	<i>Betaling for</i>
a)	3 timer	3 timer	3 timer
b)	3 timer	3 timer 10 min.	3½ time
c)	3 timer	2½ time	3 timer
d)	5 timer	3 timer	5 timer

Tilkendegivelse ved tilsigelsen (arbejdets forventede varighed)		Arbejdets faktiske varighed	Betaling for
e)	Ingen	3 timer	4 timer
f)	Ingen	5 timer	5 timer

§ 25. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark:

1. For rengøringsassistenter, 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, eller
2. rengøringsassistenter, 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.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,40% **[O.24]**(Pr. 1. april 2025): 14,13 %**[O.24]** af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

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

Dokumentation for at karenkravet i stk. 1, nr. 2, er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

3. Karenperioden bortfalder for ansatte, som forud for ansættelsen ved kommunen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden for det kommunale, amtslige og regionale område.

Stk. 2

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

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 10, stk. 2, 5, 6, 8 og 9.

§ 26. Søgnehelligdage - dagområdet

Stk. 1

Rengøringsassistenter, som har været beskæftiget ved kommunen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Stk. 2

Er bestemmelsen om forudgående beskæftigelse forud for en sønehelligdag eller en institutionslukningsperiode op til sønehelligdagen, jf. stk. 1, ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende sønehelligdag.

Bemærkning:

Ferie, sygdom, barns 1. og 2. sygedag, tjenestefrihed uden løn, afspadsring og vagtlistefridage sidestilles med beskæftigelse, ligesom barselsorlovsperioder ikke betragtes som afbrydelse af beskæftigelsen.

§ 27. Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december - dagområdet

Stk. 1

En rengøringsassistent, hvis arbejdstid normalt helt eller delvist er placeret i tidsrummet kl. 12.00-24.00, skal så vidt muligt have fri fra kl. 12.00 den 1. maj og den 31. december, jf. dog stk. 3.

Stk. 2

En rengøringsassistent, som er omfattet af stk. 1, og som får fri fra kl. 12.00, oppebærer for de nævnte dage timeløn, som om tjenesten havde været til den pågældendes normale arbejdstids ophør.

En rengøringsassistent, som er omfattet af stk. 1, men som ikke får fri fra kl. 12.00, får for arbejde i tidsrummet kl. 12.00-24.00 de nævnte dage foruden sin timeløn overarbejdstillæg efter § 13.

Stk. 3

Anvendelse af bestemmelsen i stk. 1, jf. stk. 2, er betinget af, at rengøringsassistenten forud for de nævnte dage har været beskæftiget mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage ved kommunen.

Stk. 4

Grundlovsdag fra kl. 12.00 betragtes som sønehelligdag.

Juleaftensdag betragtes som sønehelligdag.

§ 28. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i § 16, stk. 1.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte 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 fra arbejdsgiveren under egen sygdom, betaler arbejdsgiveren et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 29. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1. Øvrige ansættelsesvilkår

Rengøringsassistenter er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 11	ATP
§ 12	Arbejdstid på døgnområdet
§ 12A, stk. 2	Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid
§ 12A, stk. 3	Den daglige arbejdstid
§ 12A, stk. 4	Arbejdstidens længde og placering
§ 12A, stk. 7-9	Pause, lørdage, søndage, helligdage
§ 13	Over- og merarbejde. Bestemmelsen om tilsigelse til merarbejde, jf. § 13, stk. 8 finder ikke anvendelse for timelønnede, der er berettiget til betaling efter § 24
§ 14	Arbejde i forskudt tid, holddrift
§ 15	Feriekoloni
§ 17	Tjenestefrihed
§ 19	Rengøringsmateriel og arbejdstøj
§ 20	Rationaliseringer
§ 21	Faglig strid
§ 22, stk. 2	Ferie (for skolerengøringsassistenter)
§ 22, stk. 4	Kombinationsansættelser
§ 22, stk. 5	Kompetenceudvikling
§ 22, stk. 6	Kompetencefond
§ 22, stk. 9	Personalegoder

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Kapitel 4. Ungarbejdere

§ 31. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som ikke er fyldt 18 år. Disse kan beskæftiges, for så vidt beskæftigelsen har karakter af ferie- eller sygeafløsning eller finder sted med uddannelsesformål for øje.

§ 32. Løn/lønberegning

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansatte, der er fyldt 16 år, aflønnes med 66,8% af løntrin 12 inkl. eventuelt områdetilæg.

Ansatte, der er fyldt 17 år, aflønnes med 74,4% af løntrin 12 inkl. eventuelt områdetillæg.

Bemærkning:

Ved fastsættelsen af procentsatserne er indregnet lønfradrag efter § 7, stk. 1, i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30).

Stk. 3

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen efter stk. 2.

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Den ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår (ungarbejdere)

Stk. 1. Øvrige vilkår, månedslønnede

Månedslønnede ungarbejdere er endvidere omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 7	Resultatløn
§ 9	Funktionærlov
§ 11	ATP
§ 12	Arbejdstid mv. på døgnområdet
§ 12A	Arbejdstid mv. på dagområdet
§ 13	Over- og merarbejde
§ 14	Arbejde i forskudt tid, holddrift
§ 15	Feriekoloni
§ 16	Barns 1. og 2. sygedag
§ 17	Tjenestefrihed
§ 18	Opsigelse
§ 19	Rengøringsmateriel og arbejdstøj
§ 20	Rationaliseringer
§ 21	Faglig strid
§ 22, stk. 2	Ferie (for skolerengøringsassistenter)
§ 22, stk. 3	Særlig feriegodtgørelse
§ 22, stk. 5	Kompetenceudvikling
§ 22, stk. 6	Kompetencefond
§ 22, stk. 9	Personalegoder

Stk. 2

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

Stk. 3. Øvrige vilkår, timelønnede

Timelønnede ungarbejdere er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 7	Resultatløn
§ 11	ATP
§ 12	Arbejdstid mv. på døgnområdet
§ 12A, stk. 2	Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid – dagområdet
§ 12A, stk. 3	Den daglige arbejdstid – dagområdet
§ 12A, stk. 4	Arbejdstidens længde og placering
§ 12A, stk. 7-9	Pause, lørdage, søndage, helligdage
§ 13	Over- og merarbejde. Bestemmelsen om tilsigelse til merarbejde, jf. § 13, stk. 8 finder ikke anvendelse for timelønnede, der er berettiget til betaling efter § 24
§ 14	Arbejde i forskudt tid, holddrift
§ 15	Feriekoloni
§ 17	Tjenestefrihed
§ 19	Rengøringsmateriel og arbejdstøj
§ 20	Rationaliseringer
§ 21	Faglig strid
§ 22, stk. 5	Kompetenceudvikling
§ 22, stk. 6	Kompetencefond
§ 22, stk. 9	Personalegoder
§ 24	Mindstebetaling – dagområdet
§ 26	Søgnehelligdage – dagområdet
§ 27	Tjeneste på 1. maj, grundlovsdag, 24. december og 31. december – dagområdet
§ 28	Barns 1. og 2. sygedag
§ 29	Opsigelse

Stk. 4

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

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 34. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 30 / 1 2025

For

KL

Michael Ziegler

Nicols No Richter

For

3F – Fagligt Fælles Forbund

Lone Hoffmann

Protokollat 1 - 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.

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

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For ansatte i fleksjob 1. januar 2013 eller senere henledes opmærksomheden henledes 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 30 / 1 2025

For

KL

Michael Ziegler

Nicolas No Richter

For

3F – Fagligt Fælles Forbund

Lone Hoffmann

Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

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

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller 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 30 / 1 2025

For

KL

Michael Ziegler

Nicolas No Richter

For

3F – Fagligt Fælles Forbund

Lone Hoffmann

Protokollat 3 - Personlig løngaranti og overgangstrin

§ 1

Stk. 1

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Rengøringsassistenter og rengøringsassistenter, der er pålagt funktion som tilsynsassistent, som ved overgang til Ny Løn fik 1 overgangstrin, jf. 99-overenskomsten § 44, stk. 4 og 5, bevarer dette overgangstrin under ansættelsen i kommunen.

Stk. 3

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

København, den 30 / 1 2025

For

KL

Michael Ziegler

Nicolas No Richter

For

3F – Fagligt Fælles Forbund

Lone Hoffmann

Bilag A - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktions- og kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkrete aftaler hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver eller opnår kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Funktionsløn.

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/tillæg kan nævnes:

- Særligt smudsigt arbejde
- Særligt genfyldt arbejde
- Særlige vilkår for arbejdets udførelse
- Oplæringsfunktion
- Administrative opgaver, herunder bl.a. budgetansvar, planlægning, varebestilling
- Specialistfunktion
- Tilsynsopgaver/gruppelederfunktion
- Særlige ansvarsområder/arbejdsopgaver
- Fast afløserkorps
- Arbejde i delvis selvstyrende grupper
- Deltagelse i feriekoloni
- Hovedrengøring og ekstraordinær rengøring efter håndværkere
- Andre emner som findes relevante.

Kvalifikationsløn.

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejde samt på grundlag af gennemførte relevante kurser og uddannelsesaktiviteter.

Kvalifikationsløn kan således fx ydes på baggrund af uddannelse, erfaring eller specialviden inden for særlige områder erhvervet før og/eller under ansættelsen som fx:

- Erfaring både fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked
- Erfaring fra arbejdsstedet eller lignende arbejdssted
- Erfaring udenfor faget, som kan have betydning for jobbet
- Efteruddannelse/kurser af faglig eller personlighedsudviklende karakter
- Specialviden
- Fleksibilitet
- Ansvarlighed
- Selvstændighed
- Samarbejdsevne og -vilje
- Kreativitet

- Andre emner som findes relevante

Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter ungarbejdere?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja ¹	Ja ²	Ja ³
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Nej	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Nej	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej	Ja ⁴
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Nej	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Ja	Ja	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Ja	Ja	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Nej	Ja ⁵
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Nej	Ja ⁶
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Nej
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Nej	Nej	Nej
19	Ferie (05.12)	Ja ⁷	Ja ⁸	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja	Ja
210	Barsel mv. (05.13) og barselsudlicning (05.14)	Ja	Nej	Ja ⁹
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Nej	Nej
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Nej	Nej
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja ¹⁰

¹ Se § 22, stk. 2, for supplerende bestemmelser.

² Se § 22, stk. 2, for supplerende bestemmelser.

³ Kun månedslønnede ungarbejdere.

⁴ Kun månedslønnede ungarbejdere.

⁵ Kun månedslønnede ungarbejdere.

⁶ Kun månedslønnede ungarbejdere.

⁷ Se § 22, stk. 3, for supplerende bestemmelser.

⁸ Se § 22, stk. 3, for supplerende bestemmelser.

⁹ Kun månedslønnede ungarbejdere.

¹⁰ Kun månedslønnede ungarbejdere.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?	Omfatter ungarbejdere?
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja ¹¹	Ja ¹²	Ja ¹³
27	Socialt kapitel (05.41) ¹⁴	Ja	Ja	Ja ¹⁵
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja ¹⁶
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja	Ja ¹⁷
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Nej	Ja ¹⁸
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Nej	Ja ¹⁹
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja	Nej	Nej

¹¹ Se § 22, stk. 6, for supplerende bestemmelser.

¹² Se § 22, stk. 6, for supplerende bestemmelser.

¹³ Kun månedslønnede ungarbejdere.

¹⁴ Se § 22, stk. 8, for supplerende bestemmelser.

¹⁵ Kun månedslønnede ungarbejdere.

¹⁶ Kun månedslønnede ungarbejdere.

¹⁷ Kun månedslønnede ungarbejdere.

¹⁸ Kun månedslønnede ungarbejdere.

¹⁹ Kun månedslønnede ungarbejdere.

Aftale om lokal løndannelse for hus/ren-området

KL

FOA - Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Anvendelsesområde	3
§ 1. Område.....	3
Kapitel 2. Lokale forhandlinger	3
§ 2. Lønpolitiske drøftelser.....	3
§ 3. Forhandlinger.....	3
§ 4. Nyansættelser	5
§ 5. Lønstatistik	5
§ 6. Råderum til lokal løndannelse	5
§ 7. Udmøntningsgaranti	5
§ 8. Gennemsnitsløngaranti.....	5
Kapitel 3. Aftaleindgåelsen	6
§ 9. Aftaleparter.....	6
§ 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.....	8
Kapitel 5. Rets- og interesselvister	8
§ 15. Retstvister.....	8
§ 16. Interesselvister.....	8
Kapitel 6. Elever.....	9
§ 17. Elever	9
Kapitel 7. Tjenestemænd	9
§ 18. Tjenestemænd.....	9
§ 19. Særlig overgangsordning for tjenestemænd.....	10
Kapitel 8. Ikrafttræden og opsigelse.....	11
§ 20. Ikrafttræden.....	11
Bilag A - Det lokale økonomiske råderum.....	12
Bilag B - Løsning af lokale interesselvister.....	16

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1. Område

Aftalen gælder for kommunalt 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, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Kapitel 2. Lokale forhandlinger

§ 2. Lønpolitiske drøftelser

Hvis en af parterne begærer det, føres der årligt politiske drøftelser mellem ansættelsesmyndigheden og de enkelte organisationer.

§ 3. Forhandlinger

Stk. 1

Hvis en af parterne begærer det, forhandles en gang årligt.

Bemærkning:

Det anbefales, at der fastlægges en proces for lønforhandlingerne, herunder frister og regler.

Eksisterende lokale procedureaftaler fortsætter på uændrede vilkår, indtil de opsiges eller ændres i henhold til bestemmelserne i de enkelte procedureaftaler.

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse. Særligt skal der være opmærksomhed på, hvordan organisationernes forhandlings-/aftaleret kan udøves på institutioner/arbejdspladser, hvor organisationens aftaleret ikke (kan) delegeres til en tillidsrepræsentant valgt på arbejdspladsen.

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 væsentlig 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.

Stk. 4

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

Bemærkning:

Ved indgåelse af nye lokale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede løndele, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye løndele, eller om nye løndele lægges til den hidtil aftalte løn.

Ved indgåelse af nye lokale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løn (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (05.80).

Stk. 5

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

Bemærkning til stk. 1-5:

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. Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

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

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

Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder i kommunen, 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 lokal løndannelse 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 ikke af praktiske grunde 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 samt centralt aftalte lønde.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som en a'contoløn.
4. Der kan udbetales en 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 gælder (04.39).

Bemærkning:

Den obligatoriske lønstatistik vil fra 2012 kunne downloades fra www.krl.dk forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statikken i papir.

§ 6. Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 7. Udmøntningsgaranti

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

§ 8. Gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21) gælder.

Kapitel 3. Aftaleindgåelsen

§ 9. Aftaleparter

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

Bemærkning:

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

Forhandlings- og aftaleretten udøves af den forhandlings- og aftaleberettigede organisation (den organisation, der har underskrevet overenskomsten).

(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 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/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 forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinjer for indgåelse af forhåndsftaler.

§ 11. Begrundelser

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

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

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 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 og reglementsansatte.

§ 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 kommunen 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

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/aftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation, behandles efter hovedaftalen (91.61).

§ 16. Interesselvister

Stk. 1

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

Bemærkning:

Uenighed om indgåelse af resultatløsaftaler kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved 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 forhandlings- og aftaleberettigede 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 klarlægelse. [O.13]

Stk. 3

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

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a' contoløn, eller hvor der efter overenskomsten lokalt skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan sagen forelægges et paritetisk nævn, der tiltrædes af en uvildig person.

Sagen skal forelægges det paritetiske nævn senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3.

Det paritetiske nævn består af 4 medlemmer – 2 medlemmer som udpeges af den forhandlingsberettiget organisation, og 2 medlemmer som udpeges af KL.

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

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

Bemærkning til stk. 1-4:

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

Stk. 5

Hvis interesseløst drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokale lønmidler eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem KL, FOA og 3F.

Bemærkning:

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 tjenestemandsguldet vedrørende bl.a. lønningrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

Kapitel 6. Elever

§ 17. Elever

Elever er omfattet af aftalen om lokal løndannelse bortset fra § 8 om gennemsnitslønsgaranti og § 16 om interesseløst.

Kapitel 7. Tjenestemænd

§ 18. Tjenestemænd

Stk. 1

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 maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (uden tillæg), eller

- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

Bemærkning:

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

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

Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) etableres 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, pkt. b:

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

Bemærkning til stk. 1, pkt. c:

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

Stk. 2

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og andre ansatte med ret til tjenestemandspension.

§ 19. Særlig overgangsordning for tjenestemænd

Stk. 1

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

Stk. 2

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin den pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenestemand's pension efter disse regler kan 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, jf. § 18, stk. 1, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Kapitel 8. Ikrafttræden og opsigelse

§ 20. Ikrafttræden

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2013.

Stk. 2

Denne aftale kan opsiges 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 1. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Isabel Carlander

For

FOA – Fag og Arbejde

Gina Liisberg

Lis Bjørnestad

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Lone Hoffmann

Ellen Lykkegård

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 følger 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 følger af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter¹

B) Budgetmodel og effektiviseringer

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

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

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.

ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, fx vakan-
kancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

KL og de faglige organisationer har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhand-
ling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overens-
komstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den kommunale sek-
tor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i kom-
munerne 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 der-
for 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 over-
ensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har KL og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti², der læg-
ger 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 perso-
nalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstfor-
handling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklin-
gen 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 interesselister

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

Lokale forhandlinger	
Enighed	Uenighed "Hurtigst muligt", jf. § 16, stk. 1.
Niveau 1. Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for FOA/3F, 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	Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn eller hvor der efter overenskomsten lokalt skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan sagen forelægges et paritetisk nævn, der tiltrædes af en uvildig person, jf. § 16, stk. 4.
Paritetisk nævn bestående af 4 medlemmer, 2 medlemmer fra arbejdsgiversiden og 2 fra organisationssiden og tiltrådt af en opmand, jf. § 16, stk. 4.	
Enighed	



Varenr. 2620