

Overenskomst for flyvepladsledere, AFIS- operatører m.fl. ved kommunale lufthavne og flyvepladser

KL

Flyvebranchens Personale Union

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet	3
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	3
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 3. Løn	4
§ 4. Grundløn	4
§ 5. Funktionsløn	5
§ 6. Kvalifikationsløn	6
§ 7. Resultatløn	6
§ 8. Funktionærlov	7
§ 9. Pension	7
§ 10. ATP	9
§ 11. Frit valg (tilbagefald pension)	9
§ 12. Arbejdstid	9
§ 13. Overarbejde og deltidsbeskæftigedes merarbejde	10
§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	11
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag	11
§ 16. Tjenestefrihed	12
§ 17. AFIS-certifikat	12
§ 18. Bibeskæftigelse	12
§ 19. Opsigelse	12
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	13
Kapitel 3. Timelønnede	14
§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling	14
§ 22. Pension	14
§ 23. Opsigelse	15
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	15
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	15
§ 25. Ikrafttræden og opsigelse	15
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	17
§ 1. Formål	17
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	17
§ 3. Drøftelse	18
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	19
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	19
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	19
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	20
Bilag A - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	22

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter

- a) Flyvepladsledere,
- b) Tårnflyveledere,
- c) AFIS-operatører, der gør tjeneste ved IMC flyvepladser,
- d) AFIS-operatører, der gør tjeneste ved VMC-betjente eller selvbetjente flyvepladser,
- e) Assisterende flyvepladsledere, som ikke har erhvervet certifikat som AFIS-operatør,
- f) AFIS-operatøraspiranter,

som er ansat

1. ved kommunale lufthavne og flyvepladser i KL's forhandlingsområde og
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner og alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikskaber, 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 ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler Flyvebranchens Personale Union, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

Parterne er enige om, at der med fornyelse af overenskomsten ved OK18 for Flyvepladsledere, AFIS-operatører m.fl. ved kommunale lufthavne og flyvepladser hverken er tiltænkt en udvidelse eller indskrænkning af dækningsområdet.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område (09.07),
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Grundlønnen for ledere dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyuddannet/nyansat leder/mellemlider.

Stk. 2

Grundlønnen og anciennitetsforløbet for de faglærte grupper fremgår af nedenstående tabel:

Faggruppe	Grundløn
Flyvepladsledere (IMC)	32
Tårnflyveledere med radarcertifikat	31
AFIS-operatører med radarcertifikat	30
AFIS-operatører uden radarcertifikat	25
Øvrige gruppen	16
AFIS-operatøraspiranter	7

Løntekst: Grundløn

Stk. 3

For flyvepladspersonale kan det lokalt aftales at anvende løntrin 33 eller 36 som grundløn. Ved indplacering på nye grundlønstrin aftales lønsammensætningen på ny. Uenigheder herom kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Der skal lokalt indgås aftale om funktionsløn for flyvepladspersonale, som er pålagt følgende funktioner:

Funktion	Lønseddeltekst
Udførelse af vejrfordimlingstjeneste	Vejrfordimling
Havnekontortjeneste	Kontortjeneste
Vejrobservationstjeneste	Vejrobservation
Ledelse af AFIS-tjeneste	AFIS-ledelse
Vagthavende flyvepladsleder	Vagthavende flyvepladsleder
Chefinstruktør	Chefinstruktør

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 i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf.-aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Der skal lokalt indgås aftale om kvalifikationsløn for flyvepladsledere m.fl. ved kommunale lufthavne og flyvepladser, der har:

Funktion	Lønseddeltekst
Ledelsesansvar	Ledelsesansvar
Budget- og regnskabsansvar	Regnskabsansvar
Specialviden, herunder anden faglig uddannelse	Særlig faglighed

Stk. 3

AFIS-operatører med radarcertificat, som har 3 års ansættelse som AFIS-operatør med radarcertificat tillægges 2 løntrin.

Lønseddeltekst: Certifikatanciennitet

Stk. 4

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.

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

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

§ 8. Funktionærlov

For ansatte gælder Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19. Opsigelse og § 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 9. Pension

Stk. 1

For flyvepladsledere, tårnflyveledere og AFIS-operatører oprettes pensionsordning i DANICA med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 18,69 % **[O.21]**(pr. 1. april 2022: 19,31 %) **[O.21]** hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 12
- b) 15,79 % hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12

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

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

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsterne om optjening af beskæftigelses-karens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat.

Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelses-karens i henhold til stk. 1, nr. 1 eller 2, hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå ved be- regning af karensperioden efter nr. 1 og 2.

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Bestemmelserne i § 9 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.

Stk. 4

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

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. 5

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

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Danica Pension, månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 7

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

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 løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Frit valg (tilbagefald pension)

Stk. 1

Flyvepladsledere og AFIS-operatører kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, der er angivet i § 9, stk. 1.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud og der gælder følgende:

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

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Nyansatte giver besked om valg ved ansættelsen.

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

Bemærkning:

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

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

Den årlige arbejdstidsnorm er 1924 timer.

Stk. 2

Der kan i særlige tilfælde efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den lokale afdeling af forbundet oprettes deltidsstillinger, hvis en medarbejder søger delpension og lignende eller af dokumenterede helbredsmæssige årsager ikke kan bestride en fuldtidsstilling, eller der af budgetmæssige årsager ikke kan opnås dækning til fuldtidsstillinger.

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

For deltidsansatte forudsættes det, at ansættelsen som minimum har et omfang, der gør det muligt at vedligeholde (forny) AFIS-certifikat.

Stk. 3

Arbejdet tilrettelægges i overensstemmelse med Luftfartsvæsenets og vedkommende ansættelsesmyndigheds regler herfor.

§ 13. Overarbejde og deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Til tårnflyveledere, assisterende flyvepladsledere og AFIS-operatører m.fl., som ikke er flyvepladsledere og AFIS-operatoraspiranter, ydes for arbejde udover den ved tjenesteliste fastsatte daglige arbejdstidsnorm frihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde med tillæg efter stk. 2.

Overarbejde og merarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 2

Overarbejde godtgøres med frihed af samme varighed med flg. tillæg:

1. Overarbejde på hverdage de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør: 50%.
Overarbejde udover 3 timer efter normal arbejdstids ophør: 100%.
2. Overarbejde på lørdage indtil kl. 12.00: 50%. Efter kl. 12.00: 100%.
3. Overarbejde på søn- og helligdage 100%.

Overarbejde udgør pr. overarbejdstime 1/1924 af nettoårslønnen, jf. § 4, 5 og 6.

Stk. 3

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold.

Bemærkning:

Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

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

Stk. 5

Ved udkald for øvrige ansatte ydes fritid eller betaling med tillæg som angivet i stk. 4. Betalingen skal samlet mindst svare til betalingen for 3 almindelige dagarbejdstimer.

Stk. 6

Flyvepladsledere er ikke omfattet af bestemmelserne i overenskomstens § 14. Der ydes flg. tillæg for arbejde i forskudt tid mv. og forekommende overarbejde:

<i>Årligt antal timer på hverdage i tidsrummet kl. 17-06, på lørdage kl. 11-24 og på søn- og helligdage kl. 00-24, hvor flyvepladslederen er forpligtet til at være til stede på flyvepladsen</i>	<i>Årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau)</i>
Indtil 200	0 kr.
201-400	6.200 kr.
401-600	10.300 kr.
601-900	15.700 kr.
901-1.200	21.300 kr.
Over 1.201	27.500 kr.

Tillæggets størrelse fastsættes for mindst et år ad gangen af kommunalbestyrelsen.

Såfremt det faktiske antal timer i forskudt tid mv. viser sig at afvige fra det, der har dannet grundlag for fastsættelsen af tillægget, kan der ikke i den anledning kræves efterbetaling i forhold til eller tilbagebetaling af allerede udbetalte tillægssydelsler.

Under forudsætning af, at flyvepladslederen indgår i en forud tilrettelagt turnus med mindst to øvrige AFIS-operatører, kan der ydes betaling for overtid (overarbejde), forskudt tid mv. i stedet for ovennævnte tillæg.

§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

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

§ 15. 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 ydes sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 16. 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.

§ 17. AFIS-certifikat

Ansættelsesmyndigheden afholder udgifterne til fornyelse af ansattes AFIS-certifikat.

§ 18. Bibeskæftigelse

For ansattes adgang til bibeskæftigelse uden for lufthavnens tjeneste gælder de for kommunernes tjenestemænd fastsatte regler.

§ 19. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Flyvebranchens Personale Union: CVR-nr. 83761210.

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

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af Flyvebranchens Personale Union, 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 ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges kommunen/ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8

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

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Udviklingsplan

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

Stk. 3. Kompetencefond

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

Bemærkning:

[O.21] Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Fra den 1. maj 2022 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelsen. [O.21]

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

Stk. 4. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning:

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

Stk. 5. Fleksjob

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

Stk. 6. Personalegoder

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 21. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-7.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvist 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 eget bidrag”.

§ 22. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i DANICA for

1. ansatte som

- a) er fyldt 21 år, og

b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 18,69 % [O.21] (pr. 1. april 2022: 19,31 %) [O.21] af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 2

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 9, stk. 2, 7-8.

§ 23. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Ansatte er omfattet af følgende bestemmelser i kapitel 1 og 2

§ 1	Hvem er omfattet
§ 10	ATP
§ 14	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

Stk. 2

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

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom men er omfattet af Lov om dagpenge ved barsel og sygedagpenge.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 25. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 14. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Flyvebranchens Personale Union

Thilde Waast

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

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

§ 1. Formål

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

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

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand. Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte ansættelsesmyndigheds personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 14. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Flyvebranchens Personale Union

Thilde Waast

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

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

København, den 14. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Flyvebranchens Personale Union

Thilde Waast

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for ansatte. 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 ansættelsesmyndighed indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

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

a) Multimedier

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

(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, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for ansatte, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordening betyder, at disse ansatte får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser ud-

budt 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 de ansatte, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller ansattes 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 14. marts 2022

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Flyvebranchens Personale Union

Thilde Waast

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

(Nedenstående numre i parentes henviser til KL's aftale- og overenskomstnr.)

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

¹¹ Kun omfattet af kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.