

Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner

KL

FOA- Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	5
§ 5. Funktionsløn	5
§ 6. Kvalifikationsløn	6
§ 7. Resultatløn.....	7
§ 8. Funktionærlov.....	7
§ 9. Pension	7
§ 10. ATP	9
§ 11. Arbejdstid /Tilsynsførende assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommune	10
§ 11A. Arbejdstid/tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune.....	10
§ 12. Frit valg.....	11
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag.....	11
§ 14. Tjenestefrihed	12
§ 15. Tjenestedragt.....	12
§ 16. Opsigelse	12
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	13
Kapitel 3. Timelønnede	14
§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	14
§ 19. Pension	15
§ 20. Arbejdstid.....	15
§ 20A. Arbejdstid.....	16
§ 21. Opsigelse	16
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår	16
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	17
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse	17
Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	18
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	18
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	18
Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	19
Protokollat 3 - Rådighedsvagt og tilkald	21
Kapitel 1. Månedslønnede.....	21

§ 1. Tjenestetyper.....	21
§ 2. Rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt	21
§ 3. Rådighedsvagt	21
§ 4. Tilkald under rådighedsvagt.....	22
§ 5. Ekstra rådighedsvagt.....	23
Kapitel 2. Timelønnede	23
§ 6. Arbejdstid mv.	23
Protokollat 4 - Portører ansat i Københavns Kommune	24
Kapitel 1. Månedslønnede.....	24
§ 1. Hvem er omfattet.....	24
§ 2. Grundløn.....	24
§ 3. Funktionsløn.....	24
§ 4. Kvalifikationsløn	25
§ 5. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	26
§ 6. Pension	27
§ 7. Arbejdstid	28
§ 8. Tjenestedragt.....	28
§ 9. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	28
Kapitel 2. Timelønnede	29
§ 10. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	29
§ 11. Pension	29
§ 12. Arbejdstid	30
§ 13. Tjenestedragt.....	30
§ 14. Opsigelse	30
§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	30
§ 16. Ikrafttræden og opsigelse	30
Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....	32
Bilag B - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn for portører.....	33
Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00).....	35

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter tilsynsførende assistenter, der er ansat til beskæftigelse med borgerrettede arbejdsopgaver:

1. ved kommunale forsorgsinstitutioner i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
3. på selvejende forsorgsinstitutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

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.

Personale med uddannelse som social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper, plejer eller diakonuddannelse, der ansættes som tilsynsførende assistent, omfattes af bestemmelserne i overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonale (73.01).

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, 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.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Tilsynsførende assistenter, 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

Tilsynsførende assistenter, 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

Tilsynsførende assistenter er omfattet af:

1. Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale (09.02).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

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 tilsynsførende assistent er i stand til at varetage som nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen er løntrin 14.

Lønseddeltekst: Grundløn

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder, herunder arbejdstilrettelæggelsen), der er knyttet til jobbet som tilsynsførende assistent. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Tilsynsførende assistenter ydes et årligt tillæg på 2.900 kr. [O.21] (pr. 1. april 2022): 3.400 kr. [O.21] (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Tillæg tilsynsf.ass.

Bemærkning:

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokale 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.

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 aftales 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. 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

Tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem, der har 8 års sammenlagt beskæftigelse, indplaceres på løntrin 19. Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse indplaceres den ansatte på løntrin 22.

Lønseddeltekst: Erfaring 8 år/10 år

Stk. 3

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:

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

Vejlendende 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 engangsbeløb 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. Funktionærlov

For tilsynsførende assistenter gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16. Opsigelse og § 17. 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.

§ 9. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam for tilsynsførende assistenter, som

1.
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 3 måneders sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og regioner inden for de seneste 8 år.
2. Ansatte, som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i nr. 2 i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 13,50%**[O.21]** (pr. 1. april 2022): 13,80%**[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger fritvalgstillæg, jf. § 12.
- b) 14,55%**[O.21]** (pr. 1. april 2022): 14,85%**[O.21]** af de pensionsgivende lønde, hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 13.

For tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune ydes pension dog med virkning fra ansættelsen.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Bemærkning:

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

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsten 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, punkt 1, litra b), hvis der har været tale om beskæftigelse i kommuner, amter og regioner – mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge – inden for de seneste 8 år.

Dokumentation for at karenkravet 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.

Stk. 2

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.

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse i kommuner, amter og regioner påhviler den ansatte.

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Gruppen, Jørgen Knudsensvej 2, Postboks 282, 3520 Farum. Indbetalingen finder sted månedsvist samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 7

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

Stk. 8

1. For tilsynsførende assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommune, er aften- og nattillæg pensionsgivende med 5% [O.21] (pr. 1. april 2022): 6%, og lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg pensionsgivende med 1% (pr. 1. april 2022): 2% [O.21] for månedslønnede pensionsberettigede ansatte.
2. [O.21] (pr. 1. april 2022): For tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune er aften-, nat-, lørdag-, søn- og helligdagstillæg pensionsgivende med 1 % for månedslønnede pensionsberettigede ansatte. [O.21]

Stk. 9

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. 10

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

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

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- 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. Arbejdstid /Tilsynsførende assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommune

Stk. 1

For tilsynsførende assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommune, gælder Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. (79.01).

Stk. 2

For tilsynsførende assistenter, bortset fra ansatte i Københavns Kommune, er de hidtil gældende bestemmelser om rådighedsvagt videreført.

Bemærkning:

Bestemmelserne findes i Protokollat 3.

Stk. 3. Nyansatte, der ansættes den 1. april 2011 eller senere

Ansatte, der ansættes den 1. april 2011 eller senere, omfattes fra overenskomstens udsendelse af stk. 1 og stk. 2.

Stk. 4. Personlig løngaranti for lukket gruppe

For allerede månedslønnede ansatte pr. 31. marts 2011, som er ansat i samme stilling dagen før og på dagen for ikrafttræden af de nye arbejdstidsregler, jf. stk. 1 og stk. 2, er aftalt følgende personlige løngaranti:

1. januar 2012 ydes et årligt personligt ikke-pensionsgivende funktionstillæg på 3.500 kr. (31/3 2000-niveau) (fuldtidsansatte). Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Hvis ansatte går ned i løn som følge af ændringen i arbejdstidsreglerne, skal der ydes et ikke-pensionsgivende personligt tillæg til udligning af forskellen. Dette gælder ansatte, hvor ovenstående tillæg ikke er nok til at dække lønnedgangen.

Tillæggets størrelse er forskellen mellem den samlede løn inkl. tillæg (aften, nat, lørdag, søndag) før overgangen til de nye arbejdstidsregler og den samlede løn inkl. tillæg efter overgangen til de nye arbejdstidsregler set ud fra et identisk arbejdsmønster.

Såfremt der lokalt opstår uenighed omkring ovenstående, behandles sagen efter tilsvarende principper som interesselister vedr. lokal løndannelse, idet parterne er enige om, at anmodning om afholdelse af lokal forhandling skal ske senest 6 måneder efter overgangen til det nye regelsæt.

Tillæg efter ovenstående regler er personlige ordninger, der er gældende, så længe de pågældende er ansat i samme stilling.

§ 11A. Arbejdstid/tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune

For tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune gælder arbejdstidsregler for pædagogisk personale på døgninstitutioner mv. (64.11).

Bemærkning:

Tilsynsførende assistenter ansat i Københavns Kommune følger satsen i § 13, stk. 1 og stk. 2B om arbejdstidsbestemte ydelser.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge mellem udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,50 % [O.21](pr. 1. april 2022): 13,80%[O.21].

Stk. 2

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

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

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Beregningsgrundlaget er de pensionsgivende løndelev – dog ikke særydelser, selv om visse særydelser er pensionsgivende.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes kontant udbetaling.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig 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 meddelelser herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

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

§ 13. 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 medarbejderen 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.

§ 14. 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.

§ 15. Tjenestedragt

Der ydes de ansatte fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, eller hvor det af behandlingsmæssige grunde pålægges de ansatte at benytte eget tøj, ydes en kontant erstatning herfor på 2.550 kr. (31/3 2000-niveau) årligt eller, hvis der ydes fri vask, 1.210 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

§ 16. 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 videresende 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 denne 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 orienteres om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA - Fag og Arbejde

CVR-nummer: 46024516

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: **[O.21]FOA@FOA.dk[O.21]**.

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/institutionens forhold.

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

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA - Fag og Arbejde 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 vælges af KL og 2 af FOA - Fag og Arbejde, hvorefter parterne 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 2 timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2 Kompetenceudvikling

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanter for FOA – Fag og Arbejde med lederen på arbejdspladsen drøfte spørgsmål om gennemførelse af kompetenceudviklingsindsatsen for de pågældende personalegrupper, jf. rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

Hvis tillidsrepræsentanten finder, at arbejdsgiveren ikke efterlever Aftalen om kompetenceudvikling, kan den lokale afdeling anmode om en fornyet lokal drøftelse.

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

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. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. **[O.21]**

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for FOA – Fag og Arbejde.

Stk. 4 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 FOA – Fag og Arbejde.

Stk. 5 Fleksjob

Tilsynsførende assistenter er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 1.

Stk. 6 Personalegoder

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 3 – 6.

Stk. 2

Timelønnede har, hvor ingen anden afregningsform er aftalt, ret til ugentlig afregning. **[O.21]**(pr. 1. april 2022): Lønnen udbetales månedsvist bagud. **[O.21]**

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”.

§ 19. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam Gruppen for

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

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,99% **[O.21]**(pr. 1. april 2022): 14,29% **[O.21]** af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningerne efter nr. 1 og 2 oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden.

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 karenkravet i nr. 3 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Tilsynsførende assistenter, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 9 eller ved beskæftigelse i amter, kommuner eller regioner, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

I øvrigt gælder bestemmelserne i § 9, stk. 2, 7, 9 og 10.

§ 20. Arbejdstid

For ansatte, bortset fra ansatte i Københavns Kommune, gælder arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds-, og handicapområde, kostproduktion mv. (79.01), ligesom bestemmelserne vedrørende rådighedsvagt videreføres.

Bemærkning:
Rådighedsbestemmelserne findes i Protokollat 3.

§ 20A. Arbejdstid

Stk. 1

For ansatte i Københavns Kommune finder følgende bestemmelser i "Arbejdstidsregler for pædagogisk personale på døgninstitutioner mv." (64.11) anvendelse for timelønnede:

§ 2	Tjenestetyper
§ 3, stk. 1	Tjenesteplan
§ 4, stk. 1, 2, 6 og 7	Arbejdets placering
§ 5	Særlige fridage
§ 11, stk. 2, 5 og 7	Overarbejde
§ 13, stk. 1 og stk. 2B	Arbejdstidsbestemte ydelser
§§ 14A-14G	Bestemmelser om rådighedstjeneste
§ 15	Hviletid og fridøgn
§ 16	Beregning af timeløn

Stk. 2

Timelønnede, der har haft beskæftigelse i mindst 6 på hinanden følgende arbejdsdage (heri indbefattet skemamæssigt fastlagte fridøgn, jf. stk. 4) forud for og i tilslutning til en søgnehelligdag, oppebærer for tjeneste på søgnehelligdagen dels almindelig timeløn for de præsterede arbejdstimer dels en godtgørelse pr. time beregnet på grundlag af den for månedslønnede fastsatte godtgørelse for mistede fridøgn.

Timelønnede, der har haft beskæftigelse mindre end 6 arbejdsdage umiddelbart forud for søgnehelligdagen, oppebærer for tjeneste – herunder overarbejde - på søgnehelligdagen alene forannævnte godtgørelse pr. time.

Stk. 3

Såfremt en aftalt tjeneste for en timelønnet ikke kan udnyttes af institutionen, og såfremt institutionen ikke kan anvise den pågældende anden tjeneste, har den ansatte – medmindre tjenesten annulleres med et varsel på 4 timer forud for tjenestens påbegyndelse – ret til løn for det antal timer, der var aftalt for den pågældende dag.

Stk. 4

Timelønnede har ret (og pligt) til et fridøgn uden betaling for hver periode på 6 arbejdsdage; dog kan fridøgnene i enkelte tilfælde forskydes af hensyn til tjenesten, fx under aften og nattjeneste.

§ 21. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Tilsynsførende assistenter er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3, stk. 1 og 2	Løn
§ 10	ATP

Stk. 2

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

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. Ikrafttræden og opsigelse

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten er gældende 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

Lønnen fastsættes efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der er gældende ved opsigelse af overenskomsten.

København, den 20. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Henriette Mie Hansen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Barbara Godthjælp Petersen

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 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 20. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Henriette Mie Hansen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Barbara Godthjælp Petersen

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 medarbejderne. 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, helbredsbedømmelse, 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 20. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Henriette Mie Hansen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Barbara Godthjælp Petersen

Protokollat 3 - Rådighedsvagt og tilkald

Kapitel 1. Månedslønnede

§ 1. Tjenestetyper

Tjenester kan tilrettelægges som:

- *Normaltjeneste*, dvs. en forud fastlagt tjeneste med effektivt arbejde.
- *Rådighedsvagt fra vagtværelse*, hvor den ansatte opholder sig på tjenestestedet og kan tilkaldes til effektivt arbejde.
- *Rådighedsvagt fra bolig*, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde på tjenestestedet.
- *Rådighedsvagt i et fuldt døgn* (døgnvagt) fra vagtværelse eller fra bolig, hvor den ansatte kan tilkaldes til effektivt arbejde.

Bemærkning:

Rådighedsvagt kan tilrettelægges umiddelbart før eller efter en normaltjeneste, eller blot som rådighedsvagt uden forudgående eller efterfølgende normaltjeneste, jf. § 3.

§ 2. Rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt

Det aftales lokalt hvordan rådighedsvagt og tilkald under rådighedsvagt honoreres.

§ 3. Rådighedsvagt

Stk. 1

Kan der ikke opnås enighed om honorering for rådighedsvagt gælder følgende honoreringer:

- Rådighedsvagt fra vagtværelse indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 3/4 time for hver times rådighedsvagt.
- Rådighedsvagt fra bolig indgår i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid med 1/3 time for hver times rådighedsvagt.
- Døgnvagter fra bolig honoreres med 14 timer.
- Døgnvagter fra vagtværelse honoreres med 20 timer.

Stk. 2

En døgnvagt anses for hørende til det kalenderdøgn, hvori de fleste timer falder.

Hvis de fleste af en døgnvagts timer falder i et weekend/sønehelligdagsdøgn, ydes den i arbejdstidsaftalens § 13 nævnte honorering for arbejde på søn- og sønehelligdage for mindst 8 timers normaltjeneste.

Stk. 3

Hvis en rådighedsvagt ikke afvikles i umiddelbar tilknytning til en normaltjeneste, skal den være mellem 5 og 12 timers varighed og som minimum omregnes til en værdi af 7,4 time.

Bemærkning:

Det kan lokalt aftales, at værdien af en rådighedsvagt er mindre end 7,4 time, jf. Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).

Stk. 4

Ved tilkald til institutionen i tidsrummet fra kl. 24 til 06 har den ansatte ret til vederlagsfri transport til og fra tjenestestedet. Transporten skal foregå under betryggende forhold.

Bemærkning:

I forbindelse med rådighedstjeneste fra bolig vurderer institutionen, om der anvendes for lang tid til transport ved tilkaldelse.

Såfremt dette er tilfældet, må institutionen overveje enten en ændring af vagtarten eller en tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform (fx godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel, taxi eller lignende).

Omtalte tilladelse for det vagthavende personale til at anvende en hurtigere transportform forudsættes også at gælde ved tilbagetransport til hjemmet.

§ 4. Tilkald under rådighedsvagt

Stk. 1

Kan der ikke opnås enighed om honorering ved tilkald gælder følgende honoreringer:

Stk. 2

Effektivt arbejde under en rådighedsvagt honoreres med i alt 1,5 times løn/afspadsering pr. effektiv time. I den tid hvor der udføres effektivt arbejde, modregnes der i honoreringen for rådighedsvagten (henholdsvis 1/3 time for hver time fra bolig og 3/4 time for hver time fra vagtværelse).

Stk. 3

Tilkald til effektiv tjeneste under rådighedsvagt opgøres pr. påbegyndt time. Flere tilkald inden for samme time honoreres ikke yderligere.

Stk. 4

De første 8 timers tilkald til effektiv tjeneste under en døgnvagt er inkluderet i ovennævnte timetal (14 henholdsvis 20 timer). Tilkald til effektiv tjeneste under døgnvagt afvikles som overarbejde bortset fra de første 8 timers tilkald, som anses for inkluderet i de timetal, der er anført i § 3, stk. 1.

Stk. 5

Ved tilkald skal den ansatte møde omgående.

Bemærkning:

For vagttag af mindst 16 timers varighed, hvor den lokale repræsentant for organisationerne angiver, at vagtbelastningen i tidsrummet kl. 20.00 – 08.00 udgør et arbejdsmæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling med henblik på initiativer til afdækning, forebyggelse og/eller afhjælpning af problemet. Overenskomstens parter kan inddrages i de lokale forhandlinger.

§ 5. Ekstra rådighedsvagt

Pålægges en ansat ekstra rådighedsvagt, det vil sige en rådighedsvagt der ikke er indeholdt i tjenesteplanen, omregnes denne til normaltjeneste og honoreres som overarbejde.

Bemærkning:

Ekstra rådighedsvagt afvikles under iagttagelse af bestemmelserne om ugentligt frihed.

Kapitel 2. Timelønnede

§ 6. Arbejdstid mv.

Timelønnede er omfattet af regler om rådighedsvagt og -tilkald.

København, den 20. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Henriette Mie Hansen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Barbara Godthjælp Petersen

Protokollat 4 - Portører ansat i Københavns Kommune

Kapitel 1. Månedslønnede

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter portører, som er ansat

1. i Københavns Kommune
2. i virksomheder beliggende i Københavns Kommune, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv, eller
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 ansættelsesforhold.

Bemærkning:

KL meddeler FOA – Fag og Arbejde, 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.

§ 2. Grundløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at medarbejdere skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode. Det forudsættes derfor, at der lokalt arbejdes målrettet for at anvende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin	Årligt tillæg (31/3 2000-niveau)
Portøraspirant	Trin 13	2.455 kr.
Portør	Trin 15	4.305 kr.

Stk. 3

Den af Portøruddannelsesnævnet godkendte uddannelse for portører afvikles i løbet af aspiranttiden, der varer 8 måneder.

§ 3. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, som 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:

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.

Idékatalog vedrørende eksempler på funktioner og arbejdsområder, der kan indgå som eventuelt grundlag for funktionsløn til portører, se Bilag B

§ 4. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Portører, som efter 3 års sammenlagt beskæftigelse ved kommunen efter aspiranttiden ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 17 + 4.305 kr. årligt (31/3 2000-niveau), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 17 + 4.305 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Portører, som efter yderligere 7 års sammenlagt beskæftigelse ved kommunen efter aspiranttiden ikke i kraft af funktions- og kvalifikationstillæg har opnået et lønniveau svarende til løntrin 23 + 4.305 kr. årligt (31/3 2000-niveau), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 23 + 4.305 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

Hvis den ansatte portør efterfølgende opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, reduceres garantilønstillægget efter stk. 2 med et tilsvarende beløb. Garantilønstillægget bortfalder helt, hvis den ansatte opnår kvalifikations- og/eller funktionsløn, der overstiger det lønniveau, der er anført i stk. 2.

Bemærkning:

Garantilønsmodellen er en mindstebetalingsmodel, som indebærer, at der kan aftales løntillæg, der ligger ud over den garanterede mindstebetaling (garantilønnen).

For ansatte, der oppebærer garantiløn, skal der ske modregning i garantilønstillægget, hvis den ansatte efterfølgende får funktions- og kvalifikationslønstillæg.

Hvis der lokalt er enighed om, at et nyt tillæg skal give en ansat med garantilønstillæg en lønfremgang svarende til værdien af det nye tillæg, er der mulighed for, at parterne samtidigt kan aftale garantilønstillægget erstattet af et kvalifikations- og/eller funktionstillæg.

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, med mindre 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.

Ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 6, er sikret en samlet pensionsindbetaling, der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i stk. 2.

§ 5. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1

Portører 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 inklusive tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende ansatte 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

Portører som ved overgang til Ny løn fik et overgangstrin eller et overgangstillæg, bevarer dette overgangstrin/-tillæg under ansættelsen i hidtidig stilling.

Stk. 3

Overgangstrinnet kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i hidtidig stilling. Overgangstrinnet/-tillægget indgår ikke vurderingen af, hvilke funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende ansatte.

§ 6. Pension

Stk. 1

For portører, som har gennemgået aspiranttiden, oprettes pensionsordning i PenSam med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,80% af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Stk. 2

Bestemmelserne i § 6 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd i 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. 3

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 3, stk. 2, og § 4, 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. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam, Jørgen Knudsens Vej 2, 3520 Farum.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Ved pensionsforbedringer forudsættes, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

Stk. 7

Aften- og nattillæg er pensionsgivende med 5% [O.21] (pr. 1. april 2022): 6%, og lørdagstillæg og søn- og helligdagstillæg er pensionsgivende med 1% (pr. 1. april 2022): 2% [O.21] for de månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

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 beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved 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- 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.

§ 7. Arbejdstid

Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - social- og sundhedspersonale (79.01).

§ 8. Tjenestedragt

Stk. 1

Der gives fri tjenestedragt, eller der betales en kontant erstatning herfor. Fri tjenestedragt omfatter bl.a. overdel og bukser/nederdel samt fri vask heraf.

Stk. 2

Hvis der undtagelsesvis ikke gives fri tjenestedragt og/eller fri vask, betales følgende erstatning:

	Årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau)
Ikke fri tjenestedragt og ikke fri vask	2.550 kr.
Ikke fri tjenestedragt, men fri vask	1.210 kr.
Fri tjenestedragt, men ikke fri vask	1.340 kr.

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

§ 9. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1

Portører omfattes af følgende bestemmelser i Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner:

§ 2	Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede
§ 3	Løn
§ 7	Resultatløn

§ 8	Funktionærlov
§ 10	ATP
§ 13	Barns 1. og 2. sygedag
§ 14	Tjenestefrihed
§ 16	Opsigelse

Bemærkning:

For portører er der inden for de første 3 måneder af aspiranttiden et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage.

I resten af aspiranttiden er der et gensidigt opsigelsesvarsel på 1 måned.

Stk. 2. Generelle ansættelsesvilkår

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

Kapitel 2. Timelønnede

§ 10. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 2-4.

Stk. 2

For portører, der ikke har gennemgået aspiranttiden, beregnes timelønnen i dagtjeneste som 1/1924 af løntrin 12.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Stk. 4

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”.

§ 11. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam for portører, som har gennemgået aspiranttiden.

Det samlede pensionsbidrag for portører udgør 12,80% af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Stk. 2

Portører, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 6 ved kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

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

§ 12. Arbejdstid

Arbejdstidsaftalen for ansatte i kommunernes ældre- sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. gælder (79.01).

§ 13. Tjenestedragt

Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke kan lade sig gøre, ydes et tillæg til timelønnen på 1,33 kr. (31/3 2000-niveau). Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehellidage og for overarbejdstimer.

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

§ 14. Opsigelse

Stk. 1

For timelønnede portører kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

For portører ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse.

Stk. 2

Timelønnede portører oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Portører er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner:

§ 3, stk. 2	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 11	ATP

Stk. 2

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

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 20. januar 2022

For

KL

Michael Ziegler

Henriette Mie Hansen

For

FOA – Fag og Arbejde

Torben Klitmøller Hollmann

Barbara Godthjælp Petersen

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om *funktionsløn* kan nævnes:

- Kontaktperson for en gruppe brugere
- Funktion som støtte/kontaktperson for brugere, der fraflytter institutionerne enten til egen bolig eller til bofællesskaber
- Ansvarshavende i aften- og nattevagten samt i weekender
- Arbejde i selvstyrende boenheder
- Deltagelse i brugeraktiverende foranstaltninger
- Vejledende og rådgivende funktioner i forhold til kolleger og elever
- Deltagelse i udarbejdelse af handleplaner samt forestå ADL-træning
- Varetage særlige opgaver for personer med blandingsmisbrug/psykiske problemer.

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om *kvalifikationsløn* kan nævnes:

- Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder
- Erfaring erhvervet i nuværende stilling
- Relevant efter- og videreuddannelse i øvrigt
- Specialviden af betydning for udførelsen af jobbet.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i rangorden. Nogle kriterier kan overlappe hinanden.

Bilag B - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn for portører

Funktionsløn

Funktionsløn gives bl.a. for funktioner, som ud over grunduddannelse forudsætter, at den ansatte oplæres i jobbet, og hvor denne oplæring eventuelt suppleres med kortere eller længerevarende kurser.

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der lokalt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionstillæg for portører kan nævnes:

- Selvstændig varetagelse af opgaver på specialafdelinger
- Særlige funktioner vedrørende genoptræning
- Portørvejleder
- Specialistfunktioner, fx forflytnings-/løfteinstruktør
- Varetagelse af IT-funktioner
- Arbejdsledende funktioner
- Budgetansvar
- Intern/ekstern postfunktion
- Selvstændigt ansvar for varemodtagelse mv.
- Depotstyring
- Varetagelse af vagt- og sikkerhedsfunktioner
- Varetagelse af særligt belastende funktioner
- Gartnerarbejde der indgår i terapifunktioner
- Varetagelse af "håndværksmæssige" opgaver
- Særligt smudsigt arbejde
- Deltagelse i behandlingsmæssige funktioner
- Deltagelse i projektarbejde

Kvalifikationsløn

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn peges på:

- Efter- og videreuddannelse,
- Oplæring/uddannelse til varetagelse af specialistfunktioner
- Erfaring fra tilsvarende arbejde
- Erfaring fra ansættelse i det offentlige og på det private arbejdsmarked
- Erfaring uden for faget, som kan have betydning for jobbet
- Kompetencegivende uddannelse,
- Stort kørekort, der anvendes i jobbet,
- Truckcertifikat

Bemærkning:

For den konkrete stilling aftales lønnen afhængig af funktioner i stillingen og forudsatte kvalifikationer. For den konkrete stillingsindehaver kan der ud over den stillingsmæssige klassificering aftales personlig funktions- og kvalifikationsløn.

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

¹ Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020.

² Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af familiemæssige årsager

³ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage

31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja	Ja

Bemærkning:

Portører i Københavns Kommune skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse. Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling.

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

Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende skal deltidsansatte som hovedregel tilbydes ansættelse med en højere kvote eller på fuld tid. I tilfælde af konstateret misbrug af deltidsadgangen kan en af overenskomstens parter begære forhandling herom.

For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

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

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