

**Overenskomst for sikkerhedsmedarbejdere
ved kommunale lufthavne og flyvepladser
samt ejendomsfunktionærer, museumsbetjen-
te, tilsynsførende i Københavns Kommuner og
Frederiksberg Kommune m.fl.**

KL

Serviceforbundet

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	5
§ 5. Funktionsløn	6
§ 6. Kvalifikationsløn	7
§ 7. Resultatløn	8
§ 8. Funktionærlov	8
§ 9. Pension	8
§ 10. ATP	10
§ 11. Frit valg – (tilbagefald pension)	11
§ 12A. Arbejdstid – Sikkerhedsmedarbejdere	11
§ 12B. Arbejdstid - Københavns Kommune	12
§ 12C. Arbejdstid – Frederiksberg Kommune	13
§ 13A. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde for sikkerhedsmedarbejdere	14
§ 13B. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune	15
§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt	16
§ 15. Tjenestedragt mv.	17
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	17
§ 17. Tjenestefrihed - Ejendomsfunktionærer	18
§ 18. Opsigelse	18
§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	19
Kapitel 3. Timelønnede	20
§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling	20
§ 21. Pension	21
§ 22. Søgnehelligdagsbetaling	22
§ 23. Sygdom	22
§ 24. Opsigelse	22
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede	22
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	23
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse	23
Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	24
§ 1. Formål	24
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	24
§ 3. Drøftelse	25
Protokollat 2 – Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	26
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	26
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere	26

**Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse
af lokale aftaler om personalegoder28**

**Bilag A – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle
ansættelsesvilkår (04.00)30**

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter:

1. Sikkerhedsmedarbejdere, som er ansat ved kommunale Lufthavne og flyvepladser i KL's forhandlingsområde
samt
2. Ejendomsfunktionærer (ejendomsserviceteknikere, varmemestre og gårdmænd)
3. Museumsbetjente – beskæftiget ved Thorvaldsens Museum, Københavns Bymuseum og Nikolaj Kirkebygning
4. Tilsynsførende der er ansat
 - a) i Københavns Kommune eller Frederiksberg Kommune,
 - b) ved selvejende plejehjem, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller

Bemærkning:

Parterne er enige om, at tilsynsførende kan være andre stillingsbetegnelser, fx ”gruppeledere”.

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 løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

§ 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:

Fællesaftale 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 fuld-
tidsbeskæftigede.

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 eventuelt indbetalte
pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensi-
onsbidrag er egetbidraget”.

§ 4. Grundløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med
overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige løn, jf. pro-
tokollat 1.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin og tillæg* Pr. 1. april 2019	Løntrin og tillæg Pr. 1. april 2022
Sikkerhedsmedarbejdere	15 + 350,00 kr.	15 + 700,00 kr.
Ejendomsservicetekniker	21	21
Varmemestre (Københavns Kommune)	18	18
Varmemestre (Frederiksberg Kommune)	16	16
Gårdmænd	15	15
Museumsbetjente	19 + 500,00 kr.	19 + 500,00 kr.
Tilsynsførende	26 + 1.250,00 kr.	26 + 1.250,00 kr.

*Alle tillæg er pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

Gårdmænd i Københavns Kommune, der betjener fjernvarmeanlæg, aflønnes som varmemestre.

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2 Ejendomsfunktionærer – Frederiksberg Kommune

Til ejendomsfunktionærer, der har gennemgået varmemesteruddannelsen, ydes et årligt pensionsgivende tillæg på 1.600,00 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Varmemesterudd.

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

Fælles

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Sikkerhedsmedarbejdere

Stk. 3

Sikkerhedsmedarbejdere, som har 1 års sammenlagt beskæftigelse ved ansættelsesmyndigheden aflønnes mindst på løntrin 16, medmindre løntrin 16 er opnået i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 4

Sikkerhedsmedarbejdere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse ved ansættelsesmyndigheden aflønnes mindst på løntrin 20 medmindre løntrin 20 er opnået i kraft af funktionsløn og kvalifikationsløn.

Gårdmænd – Københavns Kommune

Stk. 5

Fuldtidsansatte gårdmænd, der efter 4 års ansættelse ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en aflønning svarende til løntrin 17 oprykkes til løntrin 17.

§ 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 engangsbetrag eller som 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 vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18. Opsigelse og § 19. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tilagt 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

Kommunen opretter pensionsordning i SAMPENSION for ansatte, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

1.

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Uden frit valg</i>	<i>Med frit valg</i>	<i>Alders- karens</i>	<i>Beskæftigel- seskarens</i>
Sikkerhedsmedarbejdere	18,55%	15,79%	21 år	3 mdr.
Ejendomsfunktionærer ved selvejende plejehjem i Københavns Kommune samt Frederiksberg Kommune	15,18%	-	21 år	Ingen
Museumsbetjente	16,60%	15,79 %	21 år	Ingen
Tilsynsførende	14,95%	-	21 år	Ingen

2. Pensionsbestemmelsen ændres med virkning fra 1. april 2022:

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Uden frit valg</i>	<i>Med frit valg</i>	<i>Alders- karens</i>	<i>Beskæftigel- seskarens</i>
Sikkerhedsmedarbejdere	19,03%	15,79%	21 år	3 mdr.
Ejendomsfunktionærer ved selvejende plejehjem i Københavns Kommune samt Frederiksberg Kommune	15,79%	15,18%	21 år	Ingen
Museumsbetjente	17,40%	15,79 %	21 år	Ingen
Tilsynsførende	15,55%	15,18%	21 år	Ingen

Pensionsbidraget udgør ovenstående procentsats af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Bemærkning:

De hidtidige bestemmelser i O.13-overenskomsterne om optjening af beskæftigelseskarrens for perioden før 1. august 2014 gælder fortsat. Dette betyder konkret, at beskæftigelse i perioden før 1. august 2014 alene medregnes ved opgørelse af beskæftigelseskarrens i henhold til stk. 1, nr. 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.

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

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.

Bemærkning:

Ansatte med delpension i SAMPENSION er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 4

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3 og § 6, stk. 2.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

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 månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen til SAMPENSION, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

Bemærkning:

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

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

Sikkerhedsmedarbejdere, museumsbetjente, ejendomsfunktionærer samt tilsynsførende 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.

§ 12A. Arbejdstid – Sikkerhedsmedarbejdere

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af ledelsen under hensyntagen til såvel arbejdets udførelse som sikkerhedsmedarbejderen.

Stk. 2

Den 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage fra kl. 12.00.

Stk. 3

Hvis grundlovsdag falder på en arbejdsdag, betragtes denne som helligdag fra kl. 12.00.

Stk. 4

Hvis tjenesten deles, og den pågældende i mellemtiden forlader lufthavnen, kan der ydes befordringsgodtgørelse efter den kommunale aftale om tjenestemænds godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel på tjenesterejser.

Stk. 5

For delt tjeneste ydes en godtgørelse på 32,16 kr. pr. gang.

§ 12B. Arbejdstid - Københavns Kommune

Ejendomsfunktionærer

Stk. 1

Det påhviler den ansatte, at udføre arbejdet efter de anvisninger og forskrifter, der er gældende for det enkelte plejehjem.

Stk. 2

Arbejdstiden, der på den enkelte arbejdsdag af hensyn til arbejdets servicemæssige karakter er fleksibel, er 160 1/3 timer pr. måned.

Stk. 3

Den daglige arbejdstid lægges normalt inden for tidsrummet kl. 06.00 – 17.00, bortset fra fast placerede funktioner uden for denne periode.

Stk. 4

1.maj betragtes som sønehelligdag hele dagen. Grundlovsdag betragtes som sønehelligdag fra kl. 12.00.

Såfremt det er påbudt, at der skal udføres arbejde på disse dage, ydes der erstatningsfrihed eller – såfremt dette ikke er muligt – kompensation i form af overtidbetaling.

Stk. 5

Normale fridage - bortset fra lørdage og søndage -, der falder på en sønehelligdag, jf. ovenstående erstattes med en anden fridag.

Stk. 6

Varmemestre og gårdmænd, skal indenfor en 2 ugers periode afholde 4 fridage, således at der holdes mindst 1 fridag ugentlig og mindst 2 sammenhængende fridage inden for nævnte periode.

Museumsbetjente

Stk. 7

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er for fuldtidsbeskæftigede 37 timer.

Stk. 8

Som vederlag for at møde til tjeneste 5 minutter før og efter museets åbningstid gives en uforstyrret spisepause på 20 minutter.

Stk. 9

1.maj betragtes som sønehelligdag hele dagen, mens grundlovsdag betragtes som sønehelligdag fra kl. 12.00.

Stk. 10

For museumsbetjente, der overgår fra eller til områder med anden sønehelligdagsordning, vil der kunne opstå tilfælde, hvor museumsbetjenten får forhøjet dækning i én periode og formindsket dækning i næste periode eller omvendt. Der er enighed om, at de pågældende museumsbetjente må affinde sig hermed.

Stk. 11

Der ydes museumsbetjente 1 ugentligt fridøgn efter en af museet nærmere udarbejdet plan, for så vidt de arbejder hver dag. Ombytning kan tillades.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at almindelige vagter i vagtplanen inkl. weekender og søgnehelligdage dækkes så vidt det er praktisk muligt af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen af fastansatte betjente (ansat med over 8 timers norm).

Tilsynsførende

Stk. 12

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør 37 timer.

Stk. 13

Juleaftensdag betragtes som søgnehelligdag hele dagen, mens 1. maj, grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00 og nytårsaftensdag fra kl. 14.00.

Bemærkning til § 12A:

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 deltidsbeskæftigelsen

Efter anmodning fra den ansatte bør der gives mulighed for overførsel fra deltidstilling til fuldtidsstilling eller forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

I tilfælde af konstateret misbrug af deltidsadgangen kan en af overenskomstens parter begære forhandling herom.

§ 12C. Arbejdstid – Frederiksberg Kommune

Ejendomsfunktionærer

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid er ved dagarbejde gennemsnitlig 37 timer.

Arbejdstiden vil som hovedregel være at fordele på 5 arbejdsdage af ikke under 7 timer pr. dag mandag til torsdag og ikke under 6 timer fredag eller på 6 arbejdsdage, hvor den daglige arbejdstid skal være mindst 4 timer. Der vil lokalt kunne træffes aftale om anden arbejdstid end den anførte

Stk. 2

Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse. Der kan i særlige tilfælde efter aftale mellem institutionen og den lokale afdeling oprettes deltidsstillinger, hvis en medarbejder søger delpension, delefterløn og lign. eller af dokumenterede helbredsmæssige årsager ikke kan bestride en fuldtidsstilling, eller der af budgetmæssige årsager indenfor det enkelte område ikke kan opnås dækning til fuldtidsstillinger.

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

Stk. 3

1. maj betragtes som søgnehelligdag hele dagen, mens grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

Hvis der planmæssigt arbejdes på en søgnehelligdag, betales for denne med normal timeløn for forskudt arbejdstid, og der ydes efter nærmere aftale en erstatningsfridag.

§ 13A. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde for sikkerhedsmedarbejdere

Stk. 1

Til sikkerhedsmedarbejdere, 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

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

Stk. 3

Overarbejde godtgøres med frihed af samme varighed med følgende tillæg:

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

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

Stk. 5

Overarbejdsbetalingen udgør pr. overarbejdstime 1/1924 af nettolønnen, jf. §§ 4, 5 og 6.

Stk. 6

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 (04.89).

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Tilsvarende gælder for deltidsbeskæftigede sikkerhedsmedarbejdere, der tilsiges til arbejde på dage, hvor de ikke i forvejen er sat til tjeneste efter gældende tjenesteplan.

Stk. 9

Ved udkald for hel- og deltidsbeskæftigede sikkerhedsmedarbejdere forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, for så vidt tilsigelsen finder sted efter normal arbejdstids ophør til overarbejde/merarbejde, hvor der ydes følgende betaling:

1. For præsterede arbejdstimer ydes timeløn + tillæg på 100%. Betalingen skal samlet mindst svare til betalingen for 3 normale dagarbejdstimer.
2. Ud over det i pkt. 1 nævnte vederlag ydes en godtgørelse:
 - a) ved udkald til møde inden for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 95,76 kr. pr. gang.
 - b) ved udkald til møde i tiden efter de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage 191,51 kr.) pr. gang.

Der kan højst ydes en samlet godtgørelse på 191,51 kr. pr. døgn, regnet fra normal arbejdstids ophør.

§ 13B. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Præsteret overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time.

Overarbejde vederlægges med timeløn, beregnet som 1/1924 af de i §§ 4 - 6 nævnte løndele, samt med overarbejdstillæg efter følgende regler:

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

Afspadseringstimer kan sammenlægges til hele fridage. Afspadsering af hele fridage skal ske inden udgangen af det følgende kvartal.

Overskydende timer kan overføres til det efterfølgende kvartal. Der vil lokalt kunne træffes anden aftale om afviklingen.

Stk. 5

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

Stk. 6

Fra 1. april 2018 – 31. marts 2019:

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

Fra 1. april 2019:

Tilsigelse til arbejde ud over den i normperioden fastsatte daglige arbejdstid skal meddeles dagen forud inden arbejdstids ophør.

Stk. 7. Særligt museumsbetjente i Københavns Kommune

Hvis der uden for arbejdstiden sendes bud efter en museumsbetjent, betales for mindst 3 timer. For 2 tilsigelser i samme døgn betales for mindst 4 timer.

Stk. 8. Særligt tilsynsførende i Københavns Kommune

Ved arbejde udover 37 timer pr. uge – eller ved arbejde ud over 8 timer pr. dag, såfremt dette ikke er omfattet af en forud fastlagt tjenesteplan – ydes for det overskydende antal timer overarbejdsbetaling efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler.

Stk. 9. Særligt ejendomsfunktionærer i Frederiksberg Kommune

For tilfældigt udkald til overarbejde efter normal arbejdstids ophør betales mindst 4 timer for hvert udkald, dog således at den 4. time ikke betales, hvis den falder inden for normal arbejdstid.

Stk. 10 – Museumsbetjente, tilsynsførende og ejendomsfunktionærer

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

Bemærkning:

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

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

Møder en ansat til varslet overarbejde, men hjemsendes uden at have været i arbejde, betales 4 timer + overarbejdstillæg, dog således, at der ikke betales overarbejdstillæg for timer inden for normal arbejdstid.

Afspadsring af overarbejde skal finde sted efter lokale aftaler. Det er muligt at afspadsere både overarbejdstimer og 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. Tjenestedragt mv.

Stk. 1 Sikkerhedsmedarbejdere

Der gives sikkerhedsmedarbejdere uniform eller arbejdstøj efter gældende regler, herunder når det af lufthavnen af hensyn til tjenestens forsvarlige udførelse skønnes påkrævet at pålægge de pågældende hel eller delvis uniformspligt.

Stk. 2 Ejendomsfunktionærer – København og Frederiksberg Kommuner

Der udleveres regntøj til ansatte, der kører med fejmaskiner.

Herudover stilles der efter institutionens afgørelse regntøj til rådighed for ejendomsfunktionærer.

Stk. 3 Museumsbetjente i Københavns Kommune

Der ydes museumsbetjente kasket, armbind eller anden form for uniformering.

Stk. 4 Tilsynsførende i Københavns Kommune

Der kan – såfremt den tilsynsførende ønsker det – ydes pågældende fri cykel (med reparation). Cyklen fornyes efter behov.

I stedet for fri cykel kan der ydes en cykelgodtgørelse, der udgør 118,18 kr. pr. måned. Månedsgodtgørelsen ydes såvel under ferie som under kortere sygeperioder, medens der under sygeperioder af længere varighed kun udbetales godtgørelse fuldt ud for de måneder, i hvilken syge- eller raskmelding finder sted, men ikke for mellemliggende måneder.

Såfremt den tilsynsførende benytter eget motorkøretøj i tjenesten, ydes godtgørelse herfor efter de for kommunens tjenestemænd gældende regler. Fri cykel i henhold eller cykelgodtgørelse i henhold til ovenstående bortfalder i så fald.

Der ydes tilsynsførende uniformsfrakke (såvel vinter- som sommerfrakker). Uniformsfrakkerne udskiftes hvert 3. år.

Bemærkning:

Parterne er enige om at henstille, at forretningsgangen med hensyn til udskiftning af uniformsfrakke tilrettelægges, således, at de fastsatte terminer for udskiftning kan overholdes.

Der ydes tilsynsførende tjenestemapper. Tjenestemapper udskiftes efter behov.

Renholdelse og reparationer af uniformsfrakker og tjenestemapper er indbefattet i lønnen.

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

§ 17. Tjenestefrihed - Ejendomsfunktionærer

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

Parterne er enige om, at medarbejdere, som har fået bevilget orlov, ikke har en særstilling i forhold til de øvrige medarbejdere ved personalereduktioner.

§ 18. Opsigelse

Stk. 1

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

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 henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

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

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Serviceforbundet: CVR-nr. 31 01 49 13

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

faglig@forbundet.dk

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller 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 i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Serviceforbundet kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor 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 Serviceforbundet, hvorefter disse i forening peger på en opmand. 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 om 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 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.

§ 19. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1 Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst 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. Med virkning fra 1. maj 2021 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 (d)en (lokale) repræsentant for Serviceforbundet.

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 på 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 (d)en (lokale) repræsentant for Serviceforbundet.

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

§ 20. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

Sikkerhedsmedarbejdere

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Ejendomsfunktionærer – Københavns Kommune

Lønnen opgøres hver 14. dag, medmindre andet er aftalt, og betales bagud.

Museumsbetjente

Lønningsugen slutter søndag. En lønperiode omfatter 2 lønningsuger, og lønnen udbetales den anden torsdag efter lønperiodens afslutning.

Museumsbetjente er ved overgang til månedsløn berettiget til et lønforskud, svarende til lønnen for indtil 74 normaltimer. Forskuddet afvikles over 10 måneder.

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".

§ 21. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i SAMPENSION

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

Pensionsbidraget udgør:

	<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Pensionsprocent</i>	<i>Pensionsprocent (pr. 1. april 2022)</i>
1	Sikkerhedsmedarbejdere	18,55%	19,03%
2	Ejendomsfunktionærer ved selvejende plejehjem i Københavns Kommune samt Frederiksberg Kommune	15,18%	15,79%
3	Museumsbetjente	16,60%	17,40%
4	Tilsynsførende	14,95%	15,55%

Pensionsbidraget udgør ovenstående procentsats 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 eller 2 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).

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

3. 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. 6-8.

§ 22. Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1 Ejendomsfunktionærer – Københavns Kommune

Medhjælpere tilgodeses med 3½% af det indtjente beløb som betaling for søgnehelligdage.

For arbejde i forskudt tid samt på lørdage, søn- og helligdage, mandage, 1. maj og grundlovsdag ydes betaling efter Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt.

Stk. 2 Museumsbetjente

Timelønnede museumsbetjente ydes efter 37 timers uafbrudt beskæftigelse (ved kommunen), når der ikke arbejdes på en søgnehelligdag, sædvanlig timeløn.

Timelønnede museumsbetjente, der ikke har opnået 37 timers uafbrudt beskæftigelse, ydes der betaling for 1. maj i henhold til § 14, såfremt pågældende er i arbejde dagen før og efter 1. maj.

§ 23. Sygdom

Stk. 1

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

Stk. 2 Museumsbetjente

Timelønnede er omfattet af lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Såfremt en timelønnet har tjent kommunen i tilsammen 13 måneder inden for de sidste 3 år og opnår en uafbrudt beskæftigelsesæson inden for 1 år på mindst 7 måneder ydes under sygdom et beløb, der andrager forskellen mellem den til enhver tid gældende timeløn efter § 20 og den dagpengeydelse, som den pågældende er berettiget til.

Samme beløb ydes ved tilskadekomst i tjenesten, uanset de tidsmæssige betingelser for opnåelse af sygelønsret ikke er opfyldt.

Beløbet kan højest ydes i 26 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder og kan for samme sygdom/tilskadekomsttilfælde ikke ydes i mere end 26 uger (for tilskadekomsttilfælde regnet fra tilskadekomsttidspunktet).

For så vidt angår underretning om sygefravær, dokumentation, særlige lægeundersøgelser, betaling af lægeattester mv. og særlige forhold, som kan bringe retten til fuld løn/dagpengeretten til ophør, følges de for kommunens tjenestemænd gældende regler jf. Aftale om tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom.

§ 24. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår for timelønnede

Stk. 1

For timelønnede gælder i øvrigt følgende bestemmelser:

- | | |
|------|------------------|
| § 1 | Hvem er omfattet |
| § 11 | ATP |
| § 12 | Arbejdstid |

§ 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.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den 6/1-2022

For

KL

Michael Ziegler

Søren Salebjerg

For

Serviceforbundet

Torben Vangsgaard

Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO 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 medarbejdere og ledere.

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

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

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

I forbindelse med 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 6/1-2022

For

KL

Michael Ziegler

Søren Salebjerg

For

Serviceforbundet

Torben Vangsgaard

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 kapital, 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 kapital, 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 6/1-2022

For

KL

Michael Ziegler

Søren Salebjerg

For
Serviceforbundet
Torben Vangsgaard

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede 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 tilsva-

rende 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 6/1-2022

For

KL

Michael Ziegler

Søren Salebjerg

For

Serviceforbundet

TorbenVangsgaard

Bilag A – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's 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 ulempe tillæg (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	Ja ¹
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og [O.13]rejseforsikring [O.13](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

² Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja