

## **Overenskomst for assistenter, mestre og driftsledere m.fl.**

KL

Blik- og Rørarbejderforbundet

Dansk El-Forbund

Dansk Formands Forening

Dansk Metal

Ledernes Hovedorganisation

Maskinmestrenes Forening

Teknisk Landsforbund

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning .....</b>	<b>3</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede.....	3
<b>Kapitel 2. Månedslønnede.....</b>	<b>4</b>
§ 3. Løn .....	4
§ 4. Grundløn .....	4
§ 5. Funktionsløn .....	5
§ 6. Kvalifikationsløn .....	5
§ 7. Resultatløn.....	6
§ 8. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti .....	6
§ 9. Funktionærtlov .....	6
§ 10. Pension .....	6
§ 11. ATP .....	8
§ 12. Frit valg.....	8
§ 13. Arbejdstid mv. ....	9
§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde .....	9
§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt .....	10
§ 16. Dispositionstillæg.....	10
§ 17. Udkald.....	10
§ 18. Barns 1. og 2. sygedag .....	11
§ 19. Udgifter ved tjenesterejser .....	11
§ 20. Opsigelse .....	12
§ 21. Tjenestemandsførhør .....	14
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) .....	14
<b>Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse.....</b>	<b>15</b>
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse.....	15
<b>Protokollat 1 - Pensionsselskaber .....</b>	<b>17</b>
<b>Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....</b>	<b>19</b>
§ 1. Formål.....	19
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	19
§ 3. Drøftelse .....	20
<b>Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>22</b>
<b>Protokollat 4 - Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti .....</b>	<b>25</b>
<b>Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....</b>	<b>27</b>
<b>Bilag B - UHT .....</b>	<b>28</b>
<b>Bilag C - Teknisk Landsforbunds lokalafdelinger.....</b>	<b>29</b>
<b>Bilag D - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b>	<b>30</b>

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som:

- a) assistenter, mestre og driftsledere ved kommunale forsyningsvirksomheder og rensningsanlæg,
- b) værkførere på kommunale værksteder,

som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde inden for el-, vand-, varme- og gasforsyning, rensningsanlæg, forbrændingsanlæg og værksteder samt fælleskommunale virksomheder,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst mv., eller
3. på selvejende institutioner, 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, trafikskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

#### Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke:

1. tjenestemænd og tjenestemænd på rådighedsløn
2. stillinger, der aflønnes lavere end grundløn 32 samt
3. ansatte ved Gentofte Kommune.

### § 2. Afgrænsning – månedslønnede

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.

## 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

Assistenter, mestre m.fl. er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20)
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21)

#### Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

#### Stk. 3

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

#### Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

#### Stk. 5

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

### § 4. Grundløn

#### Stk. 1

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

#### Bemærkning:

Det er ikke parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn i en længere periode.

#### Stk. 2

Grundlønnen er løntrin 32.

Lønseddeltekst: Grundløn

*Stk. 3*

Det kan lokalt aftales at anvende løntrin 41 + 4.500 kr.(31/3 2000-niveau) som grundløn.

Lønseddeltekst: Lokal grundløn

## **§ 5. 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, 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.

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.

Opmærksomheden henledes på Bilag A, som indeholder eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn.

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

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

## **§ 6. 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*

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af 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:**

I overenskomstens Bilag A er der eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg, aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002 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.

### **§ 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 medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men 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. Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti**

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 4.

### **§ 9. Funktionærlov**

For ansatte gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

**Bemærkning:**

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

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

## § 10. Pension

### Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning med virkning fra ansættelsen.

#### Bemærkning:

Som Protokollat 1 er optaget retningslinjer om pensionsselskaber.

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningen skal godkendes af overenskomstens parter.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

1. 1. april 2015: 18,89%, [O.18]pr. 1. april 2019: 19,36%%[O.18]
2.
  - a) 18,89% hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelsen, jf. § 12

*15,79% hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12 af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Stk. 2*

Bestemmelserne i § 10 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd i staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, der får udbetalt tjenestemandspension og andre, der får udbetalt 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 for så vidt angår pensionsordninger i pensionskasserne angivet i Protokollat 1.

### Stk. 3

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende medmindre andet fremgår, jf. § 5 stk. 2, § 6 stk. 2 og § 7.

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 pensionsbidrag 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 pensionsordningen månedvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

### Stk. 6

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

### Stk. 7

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. 8

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.

## § 11. ATP

For de ansatte gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
> 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
> 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr.

## § 12. Frit valg

#### Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,79%.

#### 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.

Lønseddeltækt: Fritvalgstillæg



*Stk. 3*

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

*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 meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

**Bemærkning:**

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

**§ 13. Arbejdstid mv.**

*Stk. 1*

Den normale arbejdstid er den på arbejdsstedet gældende.

*Stk. 2*

Der ydes i øvrigt fridage efter de regler, der måtte være fastsat af den enkelte kommunalbestyrelse/virksomhed.

*Stk. 3*

Der indbetales bidrag til Udviklingsfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT) efter Bilag B.

**§ 14. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde**

*Stk. 1*

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.

*Stk. 2*

For beordret og kontrollabelt overarbejde ydes ansatte på grundlønstrin 32 en timebetaling på 1/1924 af sædvanlig nettoårsløn med tillæg efter stk. 4.

**Bemærkning:**

Ved "sædvanlig nettoårsløn" forstås lønnen efter §§ 4-6.

*Stk. 3*

Ansatte med grundlønstrin 41 + 4.500 kr. (31/03 2000-niveau) er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

*Stk. 4*

Overarbejdstillægget udgør

- på hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage) de første 3 timer efter normal arbejdstid ophør 50%, øvrige timer 100%,

- på lørdage, der er fastsat som frilørdage, fra kl. 07.00 til kl. 12.00, 50% for de første 3 timer, øvrige timer 100%,
- på søn- og helligdage 100%.

*Stk. 5*

Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde inden for arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger udover den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

*Stk. 6*

Over- og merarbejde beregnes i halve timer.

*Stk. 7*

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

### **§ 15. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt**

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

### **§ 16. Dispositionstillæg**

*Stk. 1*

Kommunalbestyrelsen kan give et ikke-pensionsgivende dispositionstillæg på 13.200 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Tillægget gives som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelse i arbejdsbyrden ved de(n) institution(er)/arbejdssted(er), hvor den ansatte udfører normal tjeneste. Ved udkald og længerevarende reparationer godtgøres efter bestemmelserne om over- og merarbejdsbetaling, jf. § 13.

Lønseddeltekst: Dispositionstillæg

*Stk. 2*

Hvis en ansat indgår i en rådighedsvagtaftale reduceres tillægget i forhold til pågældendes deltagelse heri.

**Bemærkning:**

Det er ikke hensigten, at dispositionstillæg og udkaldsbetaling kan erstatte eller træde i stedet for en rådighedsvagt.

### **§ 17. Udkald**

*Stk. 1*

Der ydes særskilt betaling for udkald til ansatte på grundlønstrin 32.

*Stk. 2*

Ved udkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, når tilsigelse sker efter normal arbejdstids ophør. Som udkald anses ikke tilsigelse til sådant arbejde uden for normal arbejdstid, som betales efter aftalen om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt.

*Stk. 3*

Ved udkald betales arbejdet således:

1. Præsterede arbejdstimer betales med timeløn og overarbejdstillæg efter 100%-satsen, idet dog betalingen mindst skal svare til betalingen for 1,5 overtime pr. gang.
2. Udover den i nr. 1 nævnte betaling gives en ikke-pensionsgivende godtgørelse på
  - a) ved udkald til møde i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19.00: 125,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.  
Løseddeltekst: Udkaldstillæg 1
  - b) ved udkald til møde i tiden fra kl. 19.00 til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage: 250,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.  
Løseddeltekst: Udkaldstillæg 2

Der kan højst betales en samlet godtgørelse på 250,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. døgn regnet fra normal arbejdstids ophør.

**Bemærkning:**

Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstids begyndelse, evt. ved at pågældende møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere afhængig af bl.a. tidspunktet og vejrliget

**§ 18. Barns 1. og 2. sygedag**

*Stk. 1*

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

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

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

**§ 19. Udgifter ved tjenesterejser**

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder hos ansættelsesmyndigheden.

## § 20. Opsigelse

### Stk. 1

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

### Stk. 2

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

### Stk. 3

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

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

### Bemærkning:

Underretning sker digitalt til en af de underskrivende organisationer:

Blik- og Rørarbejderforbundet, CVR-nummer: 12039115.

Dansk El-Forbund, CVR-nummer: 20163119.

Dansk Formands Forening, CVR-nummer: 11986315

Dansk Metal, CVR-nummer: 31407117.

Ledernes Hovedorganisation, CVR-nummer: 56995811.

Maskinmestrenes Forening, CVR-nummer: 20802618

Teknisk Landsforbund, CVR-nummer: 11886817.

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til lokalafdelingerne. Adressefortegnelse er i Bilag C.

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

Blik- og Rørarbejderforbundet – [forbundet@blikroet.dk](mailto:forbundet@blikroet.dk)

Dansk El-Forbund - [def@def.dk](mailto:def@def.dk)

Dansk Formands Forening - [dff@danskformand.dk](mailto:dff@danskformand.dk)

Dansk Metal - [sikkerforhandling@danskmetal.dk](mailto:sikkerforhandling@danskmetal.dk)

Ledernes Hovedorganisation - [Medlemservice@Lederne.dk](mailto:Medlemservice@Lederne.dk)

Maskinmestrenes Forening - [mf@mmf.dk](mailto:mf@mmf.dk)

Teknisk Landsforbund - [secure@tl.dk](mailto:secure@tl.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 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 hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

*Stk. 6*

Fra kravet om afskedigelsesnævnsbehandling efter stk. 5 er fremsat, fremsendes klageskrift normalt senest 10 uger fra dette tidspunkt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. frister for yderligere skriftveksling samt forslag til domsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden at tage stilling til den videre procedure.

**Bemærkning:**

Hvis parterne er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra krav om nævnsbehandling er fremsat, vil 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.

*Stk. 7*

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KL og 2 af organisationen, hvorefter disse i forening udpeger 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. 8*

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. 9*

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.

### **§ 21. Tjenestemandshøring**

Ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandshøring og afgive forklaring. Høringlederens kan forlange udtalelser af en som vidne ført ansat afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd. Den samme forpligtelse gælder ved behandling af afskedigelsesansøgninger.

### **§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)**

#### *Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår*

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

#### *Stk. 2. Seniordage*

Assistent, mestre m.fl. er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

#### **Bemærkning:**

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 60 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for Forhandlingsfællesskabet-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Supplerende aftale	Seniordage i alt
Det kalenderår den ansatte fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår den ansatte fylder 61 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

#### *Stk. 3. Udviklingsplan*

Assistent, mestre m.fl. er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

*Stk. 4. Kompetencefond*

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

**Bemærkning**

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der søges via [www.denkommunalekompetencefond.dk](http://www.denkommunalekompetencefond.dk) [O.18] Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen. [O.18]

**Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse**

**§ 23. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra 1. april 2018, 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 2021.

*Stk. 3*

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

København, den

For

KL

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

For

Dansk El-Forbund

For

Dansk Formands Forening

*Thim Bogildsen*

For

Dansk Metal

For

Ledernes Hovedorganisation

For

Maskinmestrenes Forening

For

Teknisk Landsforbund



## Protokollat 1 - Pensionselskaber

De i overenskomstens § 10 nævnte pensionsordninger oprettes efter nedenstående retningslinier.

1. For assistenter, mestre m.fl. oprettes en pensionsordning i SAMPENSION og pensionsbidrag indbetales hertil, medmindre pensionsordning oprettes efter pkt. 2).
2. Pensionsordning for assistenter, mestre m.fl., som overfor ansættelsesmyndigheden skriftligt tilkendegiver at være medlem af Maskinmestrenes Forening, Dansk Formandsforening, Teknisk Landsforbund eller Ledernes Hovedorganisation oprettes i PFA Pension (for medlemmer af Teknisk Landsforbund: TL-P), (for medlemmer af Ledernes Hovedorganisation: PFA Lederpension), og pensionsbidraget indbetales hertil, medmindre pensionsordning allerede er oprettet efter pkt. 3.
3. I forbindelse med etablering af pensionsordningen for den enkelte medarbejder skal det afklares, i hvilket selskab (SAMPENSION eller PFA Pension) ordningen skal oprettes.

Indbetaling til det valgte selskab fortsætter så længe medarbejderen er beskæftiget inden for overenskomstens område, uanset om den pågældende skifter stilling.

SAMPENSION og PFA Pension udsender materiale til anvendelse ved etablering af pensionsordninger.

København, den

For

KL

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

For

Dansk El-Forbund

For

Dansk Formands Forening

*Kim Bøje Andersen*

For  
Dansk Metal

For  
Ledernes Hovedorganisation

For  
Maskinmestrenes Forening

For  
Teknisk Landsforbund

## **Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for assistenter, mestre og driftsledere:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som er her: [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).

Endvidere henvises til [www.kompetenceweb.dk](http://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 ansættelsesmyndighedens personalepolitik.

### **§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning**

#### *Stk. 1*

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. 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 om ansættelsesmyndighedens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget drøfte bl.a. 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

For

KL

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

For

Dansk El-Forbund

For

Dansk Formands Forening

*Miriam Sofie Madsen*

For  
Dansk Metal

For  
Ledernes Hovedorganisation

For  
Maskinmestrenes Forening

For  
Teknisk Landsforbund

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

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

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

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

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for 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 ansættelsesmyndighed 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. Ansættelsesmyndigheden skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) **Multimedier**

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

For

KL

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

For

Dansk El-Forbund

For

Dansk Formands Forening

*Mim Sofie Madsen*

For

Dansk Metal

For

Ledernes Hovedorganisation

For

Maskinmestrenes Forening

For

Teknisk Landsforbund



#### **Protokollat 4 - Personlig løngaranti, overgangstillæg og generel løngaranti**

##### *Stk. 1*

Assistenten, mestre m.fl., som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe de pågældende 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*

Ansatte, som ved overgang til ny løndannelse pr. 1. april 1998 fik et tillæg på 3.000 kr., 2.200 kr. eller 1.500 kr. (Alle beløb i 31/3 2000-niveau), bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen i hidtidig stilling.

Lønseddeltæst: Overgangstillæg

##### *Stk. 3*

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse hos ansættelsesmyndigheden. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen, at hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder. Ved deltidsansættelse udbetales tillægget i forhold til beskæftigelsesgraden.

København, den

For

KL

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

For

Dansk El-Forbund

For

Dansk Formands Forening

*Wim Boel Odum*

For

Dansk Metal

For

Ledernes Hovedorganisation

For

Maskinmestrenes Forening

For

Teknisk Landsforbund

## Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

*Eksempler der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn:*

- specialistfunktioner
- formel (ledelses)kompetence
- budgetansvar
- personaleledelse
- kompleks opgavevaretagelse
- konsulentfunktion
- oplæringsfunktion
- undervisningsfunktioner
- tilsynsfunktion
- faglig formidling
- organisatorisk placering

*Eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af kvalifikationsløn:*

- den for udførelse af jobbet relevante efteruddannelse
- kompetencegivende efteruddannelse
- autorisationsgivende uddannelse
- (ledelses)erfaring
- specialviden
- engagement
- lokalkendskab
- samarbejdsevne og -vilje
- selvstændighed
- kreativitet

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktionsløn og kvalifikationsløn.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktionsløn og kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver eller erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsftalen.

Systematisk anvendelse af medarbejder(udviklings)samtalen og uddannelsesplanlægning er et velegnet fundament for udvikling af den enkeltes funktioner og kvalifikationer.

## Bilag B - UHT

Udviklingsfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT) har til formål at afholde udgifter vedr.

- udvikling af uddannelseskurser,
- afholdelse af konferencer mv. samt
- iværksætte og støtte studieophold

for ansatte hos ansættelsesmyndigheden indenfor teknik og miljø med håndværksmæssigt arbejde.

Ansøgning om støtte eller henvendelse til fonden sker via sekretariatet:

Udviklingsfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT)

KL

Postboks 3370

Weidekampsgade 10

2300 København S

Telefon 33 70 33 70

Yderligere oplysninger om fonden og kontaktpersoner mv. findes på [www.uht.dk](http://www.uht.dk).

Fondens midler tilvejebringes ved, at der for hver time – som håndværker m. fl., der er tilsluttet fonden, præsteres – indbetales 11 øre.

Opkrævningen af bidrag til fonden sker efter reglerne for AKUT-fonden, således at beregningsgrundlaget er den enkelte medarbejders ATP-pligtige timer i opkrævningsperioden.

Bestyrelsen er sammensat af 3 arbejdsgiver- og 3 arbejdstagerrepræsentanter.

### Bilag C - Teknisk Landsforbunds lokalafdelinger

TL SydVest, Esbjerg	Exnersgade 37	6700 Esbjerg	tlsydvest@tl.dk	7610 4600
TL Sjælland, Hillerød	Frederiksgade 7, 2.	3400 Hillerød	tlhillroed@tl.dk	4822 2680
TL Fyn	Kronprinsensgade 19	5000 Odense C	tlfyn@tl.dk	6311 2500
TL MidtVest, Herning	Østergade 25, 1.	7400 Herning	tlmidtvest@tl.dk	9626 5110
TL København	Nørre Voldgade 12, 2 sal	1358 København K.	tlkbh@tl.dk	3877 7140
TL Sjælland, Ringsted	Jernbanevej 18, 1. sal	4100 Ringsted	tlringsted@tl.dk	5856 5210
TL Nord, Aalborg	Ølgodvej 7	9220 Aalborg Øst	tl nord@tl.dk	9631 7700
TL Østjylland, Århus	Dusager 16	8200 Århus	tloestjylland@tl.dk	8675 4546
TL Sydøst, Vejle	Sjællandsgade 32	7100 Vejle	tlsydoest@tl.dk	7643 1800

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

<sup>1</sup> Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020

<sup>2</sup> Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

<sup>3</sup> Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage

<sup>4</sup> Kun omfattet af bestemmelser om seniordage

34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja
----	--	----	----	----