

Overenskomst for portører og gymnastikpædagoger i Københavns Kommune

KL

FOA – Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret.....	3
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten.....	3
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	3
Kapitel 2. Månedslønnede	3
§ 3. Løn	3
§ 4. Grundløn	4
§ 5. Funktionsløn	5
§ 6. Kvalifikationsløn	6
§ 7. Resultatløn.....	7
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	7
§ 9. Funktionærlov.....	8
§ 10. Pension	8
§ 11. ATP	10
§ 12. Arbejdstid	10
§ 13. Barns 1. og 2. sygedag.....	10
§ 14. Tjenestefrihed	11
§ 15. Tjenestedragt.....	11
§ 16. Opsigelse	11
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	13
Kapitel 3. Timelønnede	14
§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	14
§ 19. Pension	15
§ 20. Tjenestedragt.....	15
§ 21. Opsigelse	15
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	16
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	16
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse	16
Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	17
Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	18
Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn for portører	20

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten

Stk. 1

Overenskomsten omfatter personer, der er ansat som portør eller gymnastikpædagog

1. i Københavns Kommune
2. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts- overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold
3. i virksomheder beliggende i Københavns Kommune, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL meddeler FOA - Fag og Arbejde, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 1, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Portører og gymnastikpædagoger, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
 2. 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 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

Stk. 2

Portører og gymnastikpædagoger, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
 2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

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

Portører og gymnastikpædagoger er omfattet af:

1. [O.11]Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale[O.11],
2. Aftale om gennemsnitslønsgaranti.

Bemærkning:

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

Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.02.

Aftale om gennemsnitslønsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21

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 portør eller en gymnastikpædagog er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/uerfaren.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2009	Løntrin 1. januar 2012
Portøraspiranter	Trin 13	Trin 13 + 700 kr. årligt (31/3 2000-niveau)
Portører	Trin 15 + 1.835 kr. årligt (31/3 2000-niveau)	Trin 15 + 2.550 kr. årligt (31/3 2000-niveau)

Ikke-uddannede gymnastikpædagoger	Trin 17	Trin 17 + 800 kr. (31/3 2000-niveau)
Uddannede gymnastikpædagoger	Trin 22	Trin 22 + 800 kr. (31/3 2000-niveau)

Lønseddeltekst: Grundløn og tillæg

Stk. 3

Ved uddannet gymnastikpædagog forstås en person, som efter en konkret vurdering af den ansættende myndighed på baggrund af gennemgang af erhvervet særlig relevant uddannelse, sammenholdt med en vurdering af pågældendes tidligere erhvervsmæssige beskæftigelse, anses for kvalificeret til ansættelse som gymnastikpædagog.

Stk. 4

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

§ 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/grupper af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

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

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

Funktionsløn kan aftales til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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

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

Idékatalog vedrørende eksempler på funktioner og arbejdsområder, der kan indgå som eventuelt grundlag for funktionsløn til portører, se Bilag 1.

§ 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

Portører, som efter 3 års ansættelse ved kommunen efter aspiranttiden, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 17 + 1.835 kr. årligt i (31/3 2000-niveau) [O.11](pr. 1. januar 2012: løntrin 17 + 2.550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.11], ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 17 + 1.835 kr. årligt i (31/3 2000-niveau) [O.11](pr. 1. januar 2012: løntrin 17 + 2.550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.11].

Portører, som efter yderligere 7 års ansættelse ved kommunen efter aspiranttiden, ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 23 + 1.835 kr. årligt i (31/3 2000-niveau) [O.11](pr. 1. januar 2012: løntrin 23 + 2.550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.11], ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 23 + 1.835 kr. årligt i (31/3 2000-niveau) [O.11](pr. 1. januar 2012: løntrin 23 + 2.550 kr. årligt (31/3 2000-niveau))[O.11].

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

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

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

Stk. 4

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

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

Ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, jf. § 10, er sikret en samlet pensionsindbetaling, der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i stk. 2.

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for 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 og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Allerede ansatte gymnastikpædagoger i særligt klassificerede stillinger fortsætter som en personlig ordning deres hidtidige lønforløb, indtil der indgås aftale om overgang til nye lønformer med lokalt aftalt indplacering på grundløn og eventuelt funktions- og/eller kvalifikationsløn, jf. §§ 4, 5 og 6.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 9. Funktionærlov

For portører og gymnastikpædagoger gælder Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16 Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam for:

1. Portører, som har gennemgået aspiranttiden.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,8% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

2. Gymnastikpædagoger, som

- a) er fyldt 21 år, og

- b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,25% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

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

Bemærkning:

For optjening af karenperioden, se § 17, nr. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for:

1. Tjenestemænd, tjenestemænd på rådighedsløn og pensionerede tjenestemænd.

2. Ansatte, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har betalt bidrag til.

Stk. 3

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2, og § 6, stk. 4.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

[O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 gøres aften- og nattillæg pensionsgivende med 2% for de pensionsberettigede ansatte.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder kun månedslønnede pensionsberettigede ansatte.

Stk. 8

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. **[O.11]**

Stk. 9

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning 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 portører og gymnastikpædagoger gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

§ 12. Arbejdstid

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

Bemærkning:

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 79.01.

§ 13. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

Hvis 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.

§ 14. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 15. Tjenestedragt

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

Stk. 3

Hvis der for gymnastikpædagoger er planlagt tjeneste i borgerens hjem, stilles der desuden overtøj til rådighed eller betales en kontant erstatning på 640 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

§ 16. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, 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 den ansatte har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Bemærkning:

FOA – Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V

forha001@foa.dk

Stk. 5

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

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse.

Stk. 6

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen/hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen/ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FOA - Fag og arbejde, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

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

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn og Personale:

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**
9. Supplerende pension (04.72)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. Gruppeliv (04.74)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)

Bemærkning:

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

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

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

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

For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

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

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

15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)

20. [O.11]Ferie (05.12)[O.11]
21. Barsel mv. (05.13) og [O.11]barselsudligning (05.14)[O.11]
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. [O.11]Seniorpolitik (05.21)[O.11]
24. [O.11]Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)[O.11]
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. [O.11]Kompetenceudvikling (05.31)[O.11]
27. [O.11]Socialt kapitel (05.41)[O.11]

Bemærkning:

Portører og gymnastikpædagoger er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. protokollat nr. 1.

28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstvistaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. [O.11]SU og tillidsrepræsentanter (05.80)[O.11]
32. [O.11]MED og tillidsrepræsentanter (05.86)[O.11]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. [O.11]Aftale om trivsel og sundhed (05.35)[O.11]
35. [O.11]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)[O.11]

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00

Kapitel 3. Timelønnede

§ 18. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er i dagtjeneste 1/1924 og for portører i aften- og nattjeneste 1/1768 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2

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

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

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

§ 19. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PenSam for portører, som har gennemgået aspiranttiden, og gymnastikpædagoger, 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 regnet fra 1. juni 2002.

Det samlede pensionsbidrag for portører udgør 7,69% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Det samlede pensionsbidrag for gymnastikpædagoger udgør 13,25% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 17, nr. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2

Portører og gymnastikpædagoger, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 10 ved tidligere kommunal/amtskommunal/regional beskæftigelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

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

§ 20. Tjenestedragt

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

Lønseddeltekst: Beklædningsgodtgør.

§ 21. Opsigelse

Stk. 1

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

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

Stk. 2

Timelønnede portører oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 3

For ansatte gymnastikpædagoger, der ikke er funktionærer iht. Funktionærlovens § 1, er opsigelsesvarslet 2 dage.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Portører og gymnastikpædagoger er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 3, stk. 2	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 11	ATP
§ 12	Arbejdstid
§ 17	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, nr. 2, 4, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 og 35.

Stk. 2

Gymnastikpædagoger er i øvrigt omfattet af § 13, stk. 1 og stk. 3.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

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 27. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Tina Vester Jensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Stig Ove Jensen

Sidsel Boertmann Brüel

Protokollat 1 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

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

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.

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.

København, den 27. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Tina Vester Jensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Stig Ove Jensen

Sidsel Boertmann Brüel

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller 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 medarbejders 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 jfr. 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 jfr. 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 27. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Tina Vester Jensen

For

FOA – Fag og Arbejde

Stig Ove Jensen

Sidsel Boertmann Brüel

Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn for portører

Funktionsløn

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

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

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

Kvalifikationsløn

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

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

- Truckcertifikat

Bemærkning:

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