

Københavns Kommune og FOA – Fag og Arbejde har aftalt fornyelse pr. 1. april 2005 af overenskomst for portører.

Københavns Kommunes bemærkninger til bestemmelserne er anført i tilslutning til de enkelte bestemmelser.

Realitetsændringer er markeret med kursiveret tekst.

Opmærksomheden henledes på, at overenskomsten kan findes i Personalebaseren på kknet.

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningen, Center for Koncernservice, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 46.

**Med venlig hilsen**

**Økonomiforvaltningen**

## Indholdsfortegnelse

---

§ 1. Overenskomstens område.....	3
<b>Kapitel 1. Månedslønnede portører .....</b>	<b>3</b>
§ 2. Løn .....	3
§ 3. Grundløn.....	4
§ 4. Funktionsløn.....	5
§ 5. Kvalifikationsløn.....	6
§ 6. Personlig løngaranti og overgangstillæg .....	8
§ 7. Pension .....	9
§ 8. ATP .....	10
§ 9. Lønudbetaling.....	10
§ 10. Tjenestedragt .....	11
§ 11. Funktionærlov .....	11
§ 12. Barns 1. sygedag .....	11
§ 13. Tjenestefrihed.....	12
§ 14. Opsigelse .....	12
<b>Kapitel 2. Timelønnede portører.....</b>	<b>14</b>
§ 15. Løn .....	14
§ 16. Pension .....	14
§ 17. Tjenestedragt .....	15
§ 18. Opsigelse, sygdom, frihed mv.....	15
<b>Kapitel 3: Fælles bestemmelser .....</b>	<b>16</b>
§ 19. Arbejdstid .....	16
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår.....	16
§ 21. Ikrafttræden og opsigelse .....	18
<b>Protokollat 1 Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob .....</b>	<b>19</b>

## § 1. Overenskomstens område

Stk. 1. Overenskomsten omfatter personer, der ansættes som portør i Københavns Kommune.

### **Bemærkning til § 1, stk. 1:**

Personer, som er ansat som portør på tjenestemandsvilkår i Københavns Kommune, kan ikke omfattes af nærværende overenskomst.

Institutionerne er frit stillet m.h.t. antagelse af portører, jf. Statsministeriets cirkulære af 7. juli 1933, idet der dog fortrinsvis beskæftiges arbejdsløshedsforsikrede portører.

Stk. 2. Den af Portøruddannelsesnævnet godkendte uddannelse for portører afvikles i løbet af aspiranttiden, der varer 8 måneder.

## **Kapitel 1. Månedslønnede portører**

### § 2. Løn

Stk. 1. Lønssystemet består af fire elementer: Grundløn, jf. § 3, funktionsløn, jf. § 4, kvalifikationsløn, jf. § 5, og resultatløn, jf. § 20, nr. 4.

### **Bemærkning til § 2, stk. 1:**

Lønafhængige særydelser og overarbejde beregnes på grundlag af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, herunder evt. garantilønstillæg samt evt. udligningstillæg og overgangsløntrin).

Stk. 2. Portører er omfattet af:

1. *Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale*
2. *Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og*
3. *Aftale om gennemsnitsløngaranti.*

## **Bemærkning til § 2, stk. 2:**

*Aftalerne findes i Personalebaseren på kknet.*

*Aftalen om ny løndannelse indgået med KTO er med virkning fra 1. april 2005 erstattet af aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale.*

*Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister samt opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.*

Stk. 3. Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

## § 3. Grundløn

Stk. 1. Grundlønnen dækker de funktioner, en portør er i stand til at varetage, når denne er nyansat.

### **Bemærkning til § 3, stk. 1:**

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

Opmærksomheden henledes på, at tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Stk. 2. Grundlønnen for portører er løntrin 12 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 13 +1700,- kr. (31. marts 2000-niveau)).

I aspiranttiden udgør lønnen løntrin 11.

Stk. 3. Indplacering pr. 1. april 2005 af portører, der er ansat pr. 31. marts 2005: Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2005 sker med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler. Såvel centralt som lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevares.

Stk. 4. Indplacering pr. 1. april 2006 af portører, der er ansat pr. 31. marts 2006: Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2006 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillægget, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

Stk. 5. Indplacering pr. 1. april 2005 af portørspiranter.

- Portørspiranter oprykkes fra grundløn 9 til grundløn 11,
- For portørspiranter, som pr. 31. marts 2005 har opnået en lønforbedring i form af lokalt aftalte løntrin til den hidtidige grundløn (grundløn 9), sker der modregning med 1 løntrin.

## § 4. Funktionsløn

Stk. 1. Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som medarbejderen varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet, herunder arbejdstilrettelæggelsen. Funktionsløn gives bl.a. for særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2. Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er funktionstillæg altid pensionsgivende. Hvis et funktionstillæg aftales 1. juni 2002 eller senere med ikrafttræden i perioden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, medmindre andet aftales.

#### Bemærkning til § 4:

Som eksempler på funktioner og arbejdsområder, der decentralt kan anvendes som eventuelle kriterier for aftaler om funktionsløn/-tillæg, kan nævnes:

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser og lign., jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg.

### § 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1. Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer erhvervet før og/eller under ansættelsen.

Stk. 2. Portører med grundløn *lønttrin 12 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 13 + 1.700,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau))*, som efter 3 års ansættelse ved kommunen (efter aspiranttiden) ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har

opnået et lønniveau svarende til løntrin 14 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 15 + 1.700,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau)), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 14 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 15 + 1.700,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau)).

Portører med grundløn løntrin 12 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 13 + 1.700,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau)), som efter yderligere 7 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 20 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 21 + 1.700,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau)), ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 20 (med virkning fra 1. april 2006 løntrin 21 + 1.700,- kr. årligt (31. marts 2000-niveau)).

Stk. 3. Hvis den ansatte 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 til § 5, stk. 3:**

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. Ansatte, der er omfattet af en pensionsordning, sikres en samlet pensionsbetaling (såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidrag), der svarer til pensionsværdien af de løntrin, der er anført i stk. 2.

Stk. 5. Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn, som ydes i form af tillæg, er indtil 31. maj 2002 pensionsgivende, medmindre andet aftales. Fra 1. juni 2002 er kvalifikationstillæg altid pensionsgivende. Hvis et kvalifikationstillæg aftales 1. juni 2002 eller senere med ikrafttræden i perioden fra 1. april til 31. maj 2002, er dette tillæg også pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke pensionsgivende tillæg berøres ikke af nævnte ændring, medmindre andet aftales.

#### **Bemærkning til § 5, stk. 5:**

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

- Efter- og videreuddannelse
- Oplæring/uddannelse til varetagelse af specialfunktioner
- 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

### **§ 6. Personlig løngaranti og overgangstillæg**

Stk. 1. Ansatte efter denne overenskomst, som var ansat den 31. marts 2000 i forbindelse med gruppens overgang til ny løndannelse, bevarede i denne forbindelse som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (Personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Stk. 2. Ansatte efter denne overenskomst, der oppebærer overgangstillæg ydet i forbindelse med overgangen til ny løndannelse pr. 1. april 2000, bibeholder disse tillæg uændret under ansættelse i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til ny løndannelse.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og udlig-ningstillæg, ligesom det ikke indgår i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

## § 7. Pension

Stk. 1. For portører, som er omfattet af nærværende afsnit, og som har gennemgået aspiranttiden oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen. Pensionen ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets vedtægter.

Stk. 2. Det samlede pensionsbidrag udgør 12,8% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3. Grundløn er pensionsgivende. Funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet er aftalt, jf. dog § 4, stk. 2, og § 5, stk. 5.

Stk. 4. For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen.

### **Bemærkning § 7:**

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde skal man henstille, at institutionerne, i de tilfælde hvor en ansat fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionskassen.

Stk. 6. Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, (amts)kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til og som ansættes efter overenskomstens udsendelse.

## § 8. ATP

Stk. 1. For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	74,55 kr.	149,10 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	49,70 kr.	99,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	24,85 kr.	49,70 kr.

*Stk. 2. Med virkning fra 1. januar 2006 forhøjes ATP-satserne til:*

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

### Bemærkning til § 8:

Hvis lovgivningen om ATP ændres udsendes rettelsesblad.

## § 9. Lønudbetaling

Den 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”.

## § 10. Tjenestedragt

Der ydes portører fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre ydes en kontant betaling herfor på 2.550 kr. i årligt grundbeløb, eller hvis der ydes fri vask 1.210 kr. i årligt grundbeløb.

## § 11. Funktionærlov

For portører gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 14 opsigelse og § 20 øvrige ansættelsesvilkår.

### **Bemærkning til § 11:**

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.

## § 12. Barns 1. sygedag

Stk. 1. Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

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

### **Bemærkning til § 12, stk. 1:**

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2. Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

## § 13. Tjenestefrihed

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

## § 14. Opsigelse

Stk. 1. Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes for månedslønnede portører, der har gennemført aspiranttiden, i henhold til funktionærloven. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2. Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen som den ansatte kan udlevere til forbundet ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3. Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes FOA – Fag og Arbejde skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede,

medmindre udlevering af 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 forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

**Bemærkning til § 14, stk. 3:**

**Underretningen sendes til:  
FOA – Fag og Arbejde  
Staunings Plads 1-3  
1790 København V.**

Stk. 4. Skønner FOA – Fag og Arbejde, at afskedigelsen af en efter nærværende kapitel ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller institutionens forhold, kan forbundet inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse, kræve spørgsmålet forhandlet med institutionen.

Stk. 5. Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt hvor opsigelsen meddeles, kan FOA – Fag og Arbejde kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen. Afskedigelsesnævnet består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Københavns Kommune og 2 af FOA – Fag og Arbejde, hvorefter disse i forening udpeger en opmand.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 6. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold, kan det pålægges institutionen, hvis den ansatte og institutionen ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet og 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 arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 7. Portører kan inden for de første 3 måneder af aspiranttiden opsiges med 14 dages varsel og kan opsiges deres stilling med samme varsel.

I resten af aspiranttiden kan de opsiges med en måneds varsel til den 1. i en måned og kan opsiges deres stilling med samme varsel.

## **Kapitel 2. Timelønnede portører**

### **§ 15. Løn**

Stk. 1. Med timeløn aflønnes portører, der

- a) har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
- b) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

Stk. 2. Timelønnen beregnes i dagtjeneste som  $1/1924$  og i aften- og natperioden som  $1/1768$  af lønnen efter § 3, stk. 1, 3 og 4 om grundløn, § 4 om funktionsløn, § 5 om kvalifikationsløn og § 20, nr. 4 om resultatløn.

Stk. 3. For portører, der ikke har gennemgået aspiranttiden, beregnes timelønnen i dagtjeneste som  $1/1924$  af lønnen på løntrin 12.

Stk. 4. Lønnen udbetales månedsvis bagud, og 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”.

### **§ 16. Pension**

Stk. 1. Der oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Gruppen for timelønnede portører, som har gennemgået aspiranttiden, og som

1.
  - 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. april 2002 og/eller
2. Portører, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 7 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen med den samme procentsats, som er opnået efter § 7.

Stk. 2. Det samlede pensionsbidrag i pensionsordningen nævnt i stk. 1, nr. 1 udgør 7,69% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Stk. 3. Grundløn er pensionsgivende. Funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet fremgår.

Stk. 4. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen.

## § 17. Tjenestedragt

Stk. 1. Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre ydes et tillæg til timelønnen på 1,33 kr. Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på sønehelligdage og for overarbejdstimer.

## § 18. Opsigelse, sygdom, frihed mv.

Stk. 1. For timelønnede portører kan tjenesteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet for ophævet

For de under § 15, stk. 1, litra b omtalte portører gælder et opsigelsesvarsel på 2 dage for hver fulde måneds beskæftigelse.

Stk. 2. Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

## Kapitel 3: Fælles bestemmelser

### § 19. Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. er gældende.

### § 20. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår gælder for måneds-lønnede portører. Aftalerne gælder endvidere for timelønnede i det omfang, der fremgår af aftalerne.

#### 1. *Ansættelsesbreve*

##### **Bemærkning til § 20, nr. 1:**

I ansættelsesbrevet skal tjenestestedet være angivet. Dette skal svare til det i stillingsopslaget angivne.

2. *Lønninger*
3. Decentral løn
4. Resultatløn
5. Beskæftigelsesanciennitet
6. *Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)*
7. Lønberegning/lønfradrag
8. *Åremålsansættelse*
9. Supplerende pension
10. *Opsamlingsordningen*
11. Gruppeliv
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid
13. Decentrale arbejdstidsaftaler
14. Deltidsarbejde

##### **Bemærkning til § 20, nr. 14:**

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

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

Ved ledighed, budgetmæssige udvidelser og lignende skal del-tidsansatte 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. Tidsbegrænset ansættelse
  16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid
  17. Konvertering af ulempetillæg
  18. Tele- og hjemmearbejde
  19. Ferie
  20. Barsel mv.
  21. Tjenestefrihed uden løn
  22. Seniorpolitik
  23. Befordringsgodtgørelse
  24. Kompetenceudvikling
  25. Socialt kapitel
- Portører er omfattet af supplerende aftale om socialt kapitel, jf. protokollat nr. 1.*

26. Virksomhedsoverenskomster
27. *Retstvistaftalen*
28. *SU og tillidsrepræsentanter*
29. *MED og tillidsrepræsentanter*
30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
31. *Aftale om midtertidig tværgående samarbejdsudvalg*
32. *Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger*

**Bemærkning til § 20:**

Protokollatet findes i Personalebaseren på kknet.

## § 21. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1. april 2005.

Stk. 2. Overenskomsten kan såvel af Københavns Kommune som af FOA – fag og arbejde opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2008.

Stk. 3. Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning af portører på grundlag af den på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

København, den 11. juli 2006

For Københavns Kommune:

Mads Lebech

/ Bent Erik Schmidt

For FOA – Fag og Arbejde:

Dennis Kristensen

## **Protokollat 1**

### Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

*Med virkning fra udsendelsen af overenskomsten er der enighed om følgende:*

*Stk. 1. 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.*

*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 parters deltagelse. 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 11. juli 2006

For Københavns Kommune

Mads Lebech  
/ Bent Erik Schmidt

For FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen  
/ Karen Stæhr