

Overenskomst for portører

Københavns Kommune og Forbundet af Offentligt Ansatte har aftalt fornyelse pr. 1.4.1999 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 Løndirbasen på kknet.

Henvendelse om overenskomsten kan rettes til Økonomiforvaltningens 7. kontor, gerne telefonisk på nummer 33 66 22 39.

Med venlig hilsen

ØKONOMIFORVALTNINGEN

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens område.....	4
Afsnit I: Månedslønnede portører.....	4
§ 2. Løn m.v.indtil den 31.3.2000.	4
§ 3. Lønanciennitet.	5
§ 4. Nye lønformer fra den 1.4.2000.	6
§ 5. Grundløn.	6
§ 6. Funktionsløn.	7
§ 7. Kvalifikationsløn.	8
§ 8. Resultatløn.	9
§ 9. Forhandlingssystem, konfliktløsning m.v.....	10
§ 10. Overgangsbestemmelser for allerede ansatte.....	10
§ 11. Pension.....	11
§ 12. Lønudbetaling.	12
§ 13. Midlertidig tjeneste i højere stilling.....	12
§ 14. Tjenestedragt.	12
§ 15. Sygdom.....	12
§ 16. Barns 1. sygedag.....	14
§ 17. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager.....	14
§ 18. Værnepligt.....	15
§ 19. Efterløn.	15
§ 20. Tjenestefrihed.	15
§ 21. Opsigelse.	15
Afsnit II: Timelønnede portører.....	17
§ 22. Løn.....	17
§ 23. Lønanciennitet.	18
§ 24. Tjenestedragt.	18
§ 25. Opsigelse, sygdom, frihed m.v.	18

Afsnit III: Fælles bestemmelser	19
§ 26. Arbejdstid.....	19
§ 27. Decentrale arbejdstidsaftaler.....	19
§ 28. Ferie.....	19
§ 29. Feriefridagstimer.....	20
§ 30. Decentrale løninstrumenter.....	20
§ 31. Tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler	20
§ 32. Efteruddannelse og kompetenceudvikling.....	20
§ 33. Ansættelsesbrev	21
§ 34. Deltidsansættelse	21
§ 35. Ikrafttræden og opsigelse.....	22

§ 1. Overenskomstens område.

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

Bemærkning:

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.

Afsnit I:

Månedslønnede portører

§ 2. Løn mv. *indtil den 31.3.2000*

Stk. 1. Portører aflønnes efter aspiranttidens udløb efter et lønforløb bestående af løntrinene 10-13, 15, 17, 19, 20.

Oprykning til nyt løntrin finder sted efter 2 års beskæftigelse på hvert løntrin.

Stk. 2. Portører skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse.

Der kan i særlige tilfælde efter aftale mellem institutionen og den lokale afdeling af forbundet oprettes deltidsstillinger, hvis en medarbejder søger delpension og lignende eller af dokumenterede, helbredsmæssige årsager ikke kan bestride en fuldtidsstilling, eller der af budgetmæssige årsager inden for det enkelte forvaltningsområde ikke kan opnås dækning til fuldtidsstillinger.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitligt 15 timer pr. uge.

Bemærkning:

For perioden fra 1.4.2000 henvises til bestemmelserne i § 34.

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.

Stk. 3. I aspiranttiden udgør lønnen 92,4% af løntrin 9, inklusive eventuelt områdetillæg.

Stk. 4. Aftale pr. 1.4.1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.

§ 3. Lønanciennitet.

Stk. 1. Aftale om lønanciennitet mv. for (amts-)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet gælder for portører.

Stk. 2. Ved en portørs fratræden er institutionen pligtig at udstede anciennitetskort. Dette kort danner grundlag for anciennitetsfastsættelse.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at aspiranttjeneste ikke medregnes som lønanciennitet.

Stk. 3. § 3 gælder indtil den 31.3.2000, hvorefter bestemmelsen bortfalder.

§ 4. Nye lønformer fra den 1.4.2000.

Stk. 1. Med virkning fra den 1.4.2000 består lønssystemet af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatløn, jf. § 8.

Bemærkning:

Allerede ansatte portører er omfattet af overgangsbestemmelserne i § 10.

Lønafhængige særydelser og overarbejde beregnes pr. 1. april 2000 på grundlag af den samlede faste løn (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, herunder evt. garanti-lønstillæg samt evt. udligningstillæg og overgangs-løntrin).

Stk. 2. Aftale pr. 1 april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte gælder.

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

Stk. 4. Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale gælder.

§ 5. Grundløn.

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

Bemærkninger:

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 fastsat til løntrin 11.

I aspiranttiden udgør lønnen løntrin 9.

§ 6. 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 – medmindre andet aftales – eller ydes ved oprykning til højere løntrin.

Bemærkninger:

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 f.eks. forflytnings/løfteinstruktør*
- *Varetagelse af IT-funktioner*
- *Arbejdsledende funktioner*
- *Budgetansvar*

- Intern/ekstern postfunktion
- Selvstændigt ansvar for varemodtagelse m.v.
- 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.

§ 7. 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 løntrin 11, som efter 3 års ansættelse ved kommunen (efter aspiranttiden) ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 13, ydes et garantilønstillæg, der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 13.

Portører med grundløn løntrin 11, som efter yderligere 7 års ansættelse ved kommunen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået et lønniveau svarende til løntrin 19, ydes et garantilønstillæg der udgør forskellen mellem den hidtil aftalte løn og løntrin 19.

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:

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 – medmindre andet aftales – eller ydes ved oprykning til højere løntrin.*

Bemærkninger:

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*

§ 8. Resultatløn.

Aftale om resultatløn gælder.

§ 9. Forhandlingssystem, konfliktløsning m.v.

Aftale om ny løndannelse gælder.

Bemærkninger:

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

§ 10. Overgangsbestemmelser for allerede ansatte.

Overgangsbestemmelse (i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse).

Stk. 1. Portører, der overgår til nye lønformer pr. 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, f.eks. tillæg af decentral løn. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv.

Stk. 2. Lønnen pr. 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 3. Indplacering for de pr. 31. marts 2000 ansatte, som overgår til nye lønformer pr. 1. april 2000 sker således, at erhvervet lønanciennitet ind til 31. marts 2000 betragtes som beskæftigelse ved kommunen.

Fra den 1. april 2000 indgår den erhvervede lønanciennitet før 1. april 2000 som beskæftigelse ved opgørelse af antal års beskæftigelse ved kommunen i forhold til de i § 7 anførte garantilønsbestemmelser.

Stk. 4. Portører, som ved overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000, ikke opnår en lønfremgang efter § 5 og 7, ydes som en personlig ordning 1 overgangsløntrin.

§ 11. Pension.

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

Stk. 2. Den ansattes eget bidrag til pensionsordningen udgør 4% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget beregnes som 8% af de pensionsgivende lønde.

Stk. 3. Indtil den 31.3.2000 gælder:

De pensionsgivende lønde udgør 100/96 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på vedkommende løntrin.

Med virkning fra den 1.4.2000 gælder:

Grundløn er pensionsgivende. Funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, med mindre andet aftales.

De pensionsgivende lønde af et løntrin udgør 100/96 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på samme løntrin. Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af pensionsgivende tillæg, forhøjes tillægget med 100/96.

Stk. 4. For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde med virkning fra 1.4.2000 pensionsgivende.

Stk. 5. Ansættelsesmyndigheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen.

Bemærkning:

Efter aftale med Forbundet af Offentligt Ansatte 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.

§ 12. Lønudbetaling.

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 13. Midlertidig tjeneste i højere stilling.

Under midlertidig tjeneste i højere stilling finder de for tjenestemænd herom gældende regler anvendelse. Betalingen beregnes på grundlag af lønningerne efter §§ 2, 5, 6 og 7.

§ 14. Tjenestedragt.

Der ydes portører fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre ydes en kontant betaling herfor på *2.460 kr.* årligt, eller hvis der ydes fri vask *1.176 kr.* årligt.

§ 15. Sygdom.

Stk. 1. Månedslønnede portører oppebærer løn under sygdom i henhold til lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven).

Den i nævnte lovs § 5, stk. 2, anførte regel om opsigelse med en måneds varsel til den 1. i en måned efter 120 dages sygefravær inden for 12 på hinanden følgende måneder, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan § 5, stk. 2, alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræder inden den 1. oktober 1999.

Det forkortede varsel kan ikke anvendes for ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999, hvis samtlige 120 sygedage udelukkende skyldes tilskadekomst i tjenesten, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Kommunen kan afkræve pågældende fornøden lægelig dokumentation for forholdet.

Bemærkning:

Forkortet varsel kan ikke anvendes, når en arbejdstager, der har genoptaget arbejdet efter en arbejdsskade, bliver opsagt på grund af sygdom, og de 120 dages sygdom udelukkende er forårsaget af den oprindelige arbejdsskade. Forkortet varsel kan dog anvendes, hvis opsigelsen er afgivet mere end 2 år efter den oprindelige arbejdsskade, eller ansættelsesforholdet i mellemtiden har været afbrudt.

Såfremt tjenesteforholdet er ophørt, som følge af at pågældende har haft mere end 120 sygedage inden for 12 på hinanden følgende, henstilles det, at genansættelse finder sted, når pågældende på ny bliver tjenstdygtig. Bemærkningen bortfalder med udgangen af september måned 1999.

Stk. 2. Under sygdom i aspiranttiden oppebærer månedslønnede portører fuld løn,

indtil fratrædelse finder sted efter opsigelse med overenskomstmæssig varsel.

Bemærkninger:

De i cirkulære herfra nr. 13 af 7.5.1973 (med bilag) omhandlede regler og ordninger vedrørende tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom finder anvendelse på tilsvarende vilkår for de af overenskomsten omfattede.

§ 16. 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:

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.

§ 17. Fravær ved graviditet, barsel, adoption, omsorg og familiemæssige årsager.

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager gælder.

§ 18. Værnepligt.

Under indkaldelse til aftjening af værnepligt gælder reglerne i funktionærloven (dog ikke i aspiranttiden).

§ 19. Efterløn.

Der ydes efterladte efterløn i henhold til funktionærloven.

§ 20. 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.

§ 21. Opsigelse.

Stk. 1. Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes for månedslønnede portører, der har gennemført aspiranttiden, i henhold til funktionærloven.

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 Forbundet af Offentligt Ansatte 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:

*Underretningen sendes til:
Forbundet af Offentligt Ansatte
Staunings Plads 1-3
1790 København V.*

Stk. 4. *Skønner Forbundet af Offentligt Ansatte, 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 Forbundet af Offentligt Ansatte 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 Forbundet af Offentligt Ansatte, 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, jf. § 2, stk. 3, 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.

Afsnit II:

Timelønnede portører

§ 22. Løn.

Stk. 1. Med timeløn aflønnes portører, der

- a) ikke beskæftiges i fulde kalendermåneder
- b) beskæftiges som vikar i indtil 3 måneder.

Beskæftigelse som timelønnet vikar ud over 3 måneder kan finde sted, dog således at den ansatte ikke i sammenhæng kan beskæftiges som vikar i mere end 6 måneder.

Stk. 2. *Indtil den 31.3.2000 gælder:* For portører, der har gennemgået aspiranttiden, beregnes timelønningen i dagtjeneste som 1/1924 og i aften- og natperioden som 1/1820 af den til den pågældendes lønanciennitet svarende nettoårsløn for månedslønnede portører.

Med virkning fra den 1.4.2000 beregnes timelønningen i dagtjeneste som 1/1924 og

– indtil den 30.9.2001 – i aften- og natperioden som 1/1820 aflønnen efter §§ 5, 6, 7 og 10.

Stk. 3. For portører, der ikke har gennemgået aspiranttiden, beregnes timelønnen i dagtjeneste som 1/1924 og – indtil den 30.9.2001 – i aften- og natperioden som 1/1820 af lønnen til tjenestemænd, der aflønnes efter løntrin 9.

Stk. 4. Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

Bemærkninger:

Opmærksomheden henledes på, at der kun er mulighed for timelønsansættelse af personale, der ikke er beskæftiget i fulde kalendermåneder eller som beskæftiges som vikar. Andet personale, som er beskæftiget i fulde kalendermåneder, aflønnes på månedsløn.

Forinden forlængelse af et vikariat ud over 3 måneder drøftes spørgsmålet mellem institutionen og Forbundet af Offentligt Ansatte.

§ 23. Lønanciennitet.

Ved ansættelse som timelønnet fastsættes lønancienniteten for portører, der har gennemgået aspiranttiden, efter reglerne i § 3.

Bestemmelsen gælder indtil den 31.3.2000, hvorefter den bortfalder.

§ 24. Tjenestedragt.

Stk. 1. Der ydes fri tjenestedragt. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre ydes et tillæg til timelønnen på 1,28 kr. Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på søgnehelligdage og for overarbejdstimer.

§ 25. Opsigelse, sygdom, frihed m.v.

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

For de under § 22, 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.

Afsnit III: Fælles bestemmelser

§ 26. Arbejdstid.

Stk. 1. Arbejdstidsaftale for portører indgået mellem overenskomstens parter er gældende for personer, der er omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2. Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gælder for personer, der er omfattet af nærværende overenskomst.

Bemærkning:

Aftalen er udsendt ved cirkulære nr. 13 af 17.7.1995.

§ 27. Decentrale arbejdstidsaftaler.

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler gælder.

§ 28. Ferie

For ansatte omfattet af nærværende overenskomst gælder aftale om ferie for (amts-)kommunalt ansat personale.

Bemærkning:

Aftalen er udsendt ved overborgmesterens cirkulære nr. 4 af 5.2.1997.

§ 29. Feriefri dagstimer.

Aftale om feriefri dagstimer for (amts-)kommunalt ansat personale gælder.

§ 30. Decentrale løninstrumenter.

Protokollat om decentrale løninstrumenter for Københavns Kommune gælder.

§ 31. Tillidsrepræsentant- og samarbejdsudvalgsregler

Stk. 1. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse gælder, hvis der lokalt indgås aftale herom.

Stk. 2. Hvis der ikke er indgået lokal aftale efter Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts) kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen i Danmark og Kommunernes Landsforening/Københavns samt Frederiksberg kommuners bestemmelser herom.

Bemærkning:

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.

§ 32. Efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling for (amts) kommunalt ansat personale gælder.

Bemærkning:

Aftalen er udsendt ved cirkulære nr. 16 af 21.7.1999.

§ 33. Ansættelsesbrev.

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) gælder for portører.

Bemærkning:

Aftalen er udsendt ved overborgmesterens cirkulære nr. 20 af 1.7.1993.

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

§ 34. Deltidsansættelse

*Med virkning fra den 1.4.2000 gælder følgende:
Rammeaftale om deltidsarbejde gælder.*

Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet.

Deltidsstillinger kan ikke oprettes med mindre end gennemsnitligt 15 timer – pr. 1.1.2001: 10 timer – pr. uge.

Bemærkning:

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.

§ 35. Ikrafttræden og opsigelse.

Stk. 1. Overenskomsten træder, hvor intet andet er anført, i kraft den 1.4.1999.

Stk. 2. Overenskomsten kan såvel af Københavns Kommune som af Forbundet af Offentligt Ansatte opsiges med 3 måneders varsel til en 31.3., dog tidligst til 31.3.2002.

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 23.3.2000

For Københavns Kommune:

Hans Simmelkjær

/

Ida Krarup

For Forbundet af Offentligt Ansatte:

Poul Winckler

/

Lene B. Hansen