

Forhandlingskartellets Fællesoverenskomst

KL

DM DSL

HI – Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-,
Kultur- og Fritidssektoren

Kort- og Landmålingsteknikernes Forening

Maskinmestrenes Forening

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret.....	4
§ 1. Hvem er omfattet, og hvem har forhandlings- og aftaleretten.....	4
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede.....	5
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	12
§ 6. Kvalifikationsløn	13
§ 7. Resultatløn.....	13
§ 8. Lønftaler for ledere på grundløn 42 og derover.....	14
§ 9. Funktionærlov.....	14
§ 10. Pension	14
§ 11. ATP	17
§ 12. Frit valg.....	17
§ 13. Arbejdstid og fridage	17
§ 14. Højere individuel arbejdstid.....	19
§ 15. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	19
§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste	20
§ 17. Årligt ulempe tillæg	21
§ 18. Arbejdstøj.....	22
§ 19. Barns 1. og 2. sygedag.....	22
§ 20. Tjenestefrihed	22
§ 21. Opsigelse	22
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	24
Kapitel 3. Timelønnede	25
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	25
§ 24. Pension	26
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	26
§ 26. Opsigelse	26
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	26
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse	26
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	28
§ 1. Formål.....	28
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	28
§ 3. Drøftelse.....	29
Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	30
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	30
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	30
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	31

Bilag A - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn ..33

**Bilag B - Vejledende bilag om aftaler i Protokollat om generelle
ansættelsesvilkår (04.00)36**

Bilag C - Kontaktinformation om organisationerne37

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

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

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) Ledende medarbejdere i idræts-, kultur-, og fritidssektoren, herunder hal-, stadion og idrætsinspektører samt forpagtere af et cafeteria og/eller en kiosk, som hører til idrætsanlægget,
- b) Kort- og landmålingsteknikere,
- c) Professionsbachelorer som urban landskabsingeniører (tidl. have- og parkingeniører)
- d) Professionsbachelorer som skov- og landskabsingeniører
- e) Professionsbachelorer i jordbrugsvirksomhed
- f) Professionsbachelorer i natur- og kulturformidling
- g) Jordbrugsteknologer,
- h) Maskinmestre ved Endelave færgefart, ved Færgeselskabet Læsø K/S, Samsø Rederi (Hou-Sælvig) og ved Aarhus Havn fx på bugserbåde.
- i) Maskinmestre i kommunerne

som er ansat i:

1. KL's forhandlingsområde
2. Virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster.

Bemærkning:

De enkelte personalegrupper er nærmere beskrevet i § 4, stk. 2, nr. 1-4.

Det må ikke i stillingsopslag eller ansættelsesbrev for ledende medarbejdere i idræts-, kultur-, og fritidssektoren gøres til en betingelse for ansættelse, at ægtefællen skal varetage driften af hallens cafeteria og/eller kiosk.

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddele, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

Stk. 2

Forhandlingsretten for de i stk. 1 nævnte grupper er placeret således:

a)	HI – Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren
b)	Kort- og Landmålingsteknikernes Forening

a)	HI – Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren
c), d), e), f) og g)	DM DSL (tidl. Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører)
h) og i)	Maskinmestrenes Forening

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Kort- og landmålingsteknikere ansat i Københavns kommune
2. Maskinmestre på forsyningsvirksomheder, jf. overenskomst for assistenter, mestre og driftsledere m.fl. (40.21)
3. Jordbrugsteknologer, ansat i stillinger, der er omfattet af andre overenskomster.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Ansatte, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

Stk. 3

For maskinmestre ansat som maritimt personale på timeløn skal ansættelse ske under hensyntagen til sømandsloven.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.30)
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21)

Bemærkning:

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

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 14 beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Tillæggenes størrelse er angivet i forhold til fuldtidsbeskæftigelse. Tillæggene reduceres/hæves i forhold til beskæftigelsesgraden, medmindre andet fremgår.

Stk. 5

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, jf. dog § 5, stk. 4, og § 6, stk. 3, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 6

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Kommuner, der har valgt at udbetale lønnen forud, kan fortsætte hermed.

Kort- og landmålingsteknikere, der umiddelbart forud for ansættelse efter denne overenskomst har været forudlønnet, bevarer retten hertil som en personlig ordning.

Stk. 7

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

Grundløn gives for de funktioner, som en ansat (i en basisstilling) er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet/eventuelt nyansat.

Bemærkning:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal opbære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionsløn kriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner, således at denne situation undgås.

Stk. 2

Grundlønnen er for:

1. Ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren

Stillingsbetegnelse:	Grundlønstrin og årligt tillæg kr.* pr. 1. april 2024	Grundlønstrin og årligt tillæg kr.* pr. 1. april 2025
Idrætsinspektører	47 + 6.000	47 + 6.000
Hal- og stadioninspektører	21	[O.24]23[O.24]
	28	[O.24]30[O.24]
	33	33
	39	39
	47	47
Assisterende halinspektører	21	[O.24]23[O.24]
	26	26
	31	31
	efter lokal aftale	efter lokal aftale

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

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Grundlønnen skal afspejle anlæggets samlede størrelse og aktivitet.

- Idrætsinspektør, er en person, der har fået overdraget det administrative tilsyn med samtlige i en kommune beliggende, kommunalt drevne idrætsanlæg.
- Hal- og stadioninspektør, er en person, som har fået overdraget den daglige ledelse af et idrætsanlæg. Hal- og stadioninspektører er ansvarlige for de med vedkommende idrætsanlægs drift forekommende praktiske, administrative og udviklingsmæssige opgaver, eksempelvis indgåelse af aftaler om udlejning af anlægget og om afvikling af idrætsstævner.
- Assisterende halinspektør, er en person, der i samarbejde med halinspektøren udfører opgaver, der er omfattet af overenskomsten.

Bemærkning:

Ved et idrætsanlæg forstås det eller de indendørs og/eller udendørs idrætsetableringer (idrætshaller, svømmehaller, skøjtehaller, skydebaner etc., samt kombinationer i sådanne haller og/eller stadion, fodboldbaner, håndboldbaner, tennisbaner, friluftsbade etc., samt kombinationer af sådanne udendørs etableringer) med tilhørende omklædnings- og baderum samt eventuelle mødelokaler og cafeteria, for hvilke en person – hal- og stadioninspektøren – har fået overdraget den daglige ledelse.

En kommune vil lovligt kunne gøre det til et vilkår for at yde tilskud eller anden form for støtte til selvejende institutioner m.v., at overenskomsten følges.

Idrætsinspektører kan ansættes, hvor der i en kommune er 3 eller flere idrætsanlæg.

Indplacering som assisterende halinspektør kan ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

[O.24] Overenskomsten finder anvendelse for en professionsbachelor i sportsmanagement, hvis ansættelse sker i en stilling som idrætsinspektør, hal- og stadioninspektører eller assisterende halinspektør i regi af overenskomstens § 4, stk. 2. [O.24].

2. Kort- og Landmålingsteknikere:

Stillingsbetegnelse:	Grundlønstrin og årligt tillæg kr.* pr. 1. april 2024	[O.24] Grundlønstrin og årligt tillæg kr.* pr. 1. april 2025
Kort- og landmålingstekniker	23 + 2.400	23 + 8.446
Kort- og landmålingstekniker med særligt fagligt ansvar	32 + 2.100 efter lokal aftale	32 + 8.146 efter lokal aftale [O.24]

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

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Ved kort- og landmålingsteknikere forstås personer,

- der har gennemgået uddannelsen til kort og landmålingstekniker, jf. seneste bekendtgørelse om erhvervsakademiuddannelse til kort- og landmålingstekniker AK
- har bestået 3. fagklasse (teknisk skole) samt gennemgået en praktiktid på i alt 1½ år på et landinspektørkontor, hos en praktiserende landinspektør eller et andet af Undervisningsministeriet godkendt praktiksted, eller
- har inden den 31. december 1971 påbegyndt en mindst 3-årig uddannelse hos en praktiserende landinspektør som landmålingstekniker, og som kan dokumentere dette gennem attestation af Den Danske Landinspektørforenings standardbevis.

Ved ansættelse af en kort- og landmålingstekniker gives der meddelelse til Kort- og Landmålingsteknikernes Forening. Se bilag C for kontaktfinformation.

3. Urbane landskabsingeniører (tidl. have- og parkingeniører), skov- og landskabsingeniører, professionsbachelor i jordbrugsvirksomhed, professionsbachelor i natur- og kulturformidling og jordbrugsteknologer

Stillingsbetegnelse:	Grundlønstrin og årligt tillæg kr.* pr. 1. april 2024	[O.24] Grundlønstrin og årligt tillæg i kr. pr. 1 april 2025
Urbane landskabsingeniører (tidl. have- og parkingeniører)	35 + 2.742	36 + 3.000
Skov- og landskabsingeniør	35 + 2.742	36 + 3.000
Skov- og landskabsingeniør og urbane landskabsingeniører (tidl. have- og parkingeniører) med væsentlige administrative kompetencer, herunder økonomiske og/eller ledelsesmæssige beføjelser	42 + 2.742 efter lokal aftale	42 + 6.000 efter lokal aftale
Jordbrugsteknolog	27	28
Professionsbachelor i jordbrugsvirksomhed samt professionsbachelor i natur- og kulturformidling	32 + 300	33 + 500

Stillingsbetegnelse:	Grundlønstrin og årligt tillæg kr.* pr. 1. april 2024	[O.24] Grundlønstrin og årligt tillæg i kr. pr. 1 april 2025
<u>Forsøgsordning i perioden, jf. note f):</u> Professionsbachelor i jordbrugsvirksomhed, professionsbachelor i natur- og kulturformidling samt jordbrugsteknologer med væsentlige administrative kompetencer, herunder økonomiske og/eller ledelsesmæssige beføjelser.	42 efter lokal aftale	42 + 6.000 efter lokal aftale [O.24]

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

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

- a) Ved urbane landskabsingeniører (tidl. have- og parkingeniører) forstås personer, der har gennemført en uddannelse som professionsbachelor som urban landskabsingeniør (have- og parkingeniør) i henhold til bekendtgørelsen om uddannelsen til professionsbachelor som urban landskabsingeniør (tidl. have- og parkingeniør).

Bemærkning:

Studerende, som allerede er optaget på uddannelsen ved titelændringens godkendelse, kan vælge mellem den gamle og den nye titel, mens den nye titel gælder for alle studerende, som ikke er optaget på uddannelsen ved godkendelsen af titelændringen.

- b) Ved skov- og landskabsingeniører forstås personer, der har gennemført en uddannelse som skov- og landskabsingeniør (tidligere benævnt skovtekniker) i henhold til Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor som skov- og landskabsingeniør.
- c) Ved jordbrugsteknologer forstås personer, der har gennemført en af nedenævnte uddannelser:
- i. Landbrugstekniker samt gartneritekniker, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse om jordbrugsteknikeruddannelsen.
 - ii. Jordbrugsteknolog, jf. bekendtgørelse om erhvervsakademiuddannelser inden for jordbrug.
- d) Ved professionsbachelor i jordbrugsvirksomhed forstås personer, der har gennemført bacheloruddannelsen, som en overbygning på punkt i) eller ii), jf. bekendtgørelse om uddannelse til professionsbachelor i jordbrugsvirksomhed.
- e) Ved professionsbachelor i natur- og kulturformidling forstås ansatte, som har gennemført en mellemlang videregående professionsbacheloruddannelse i natur- og kulturformidling.

Bemærkning:

Allerede ansatte med uddannelse i natur- og kulturformidling bibeholder hidtidig indplacering, medmindre andet aftales, fx hvis den pågældende er indplaceret som ufaglært.

- f) For jordbrugsteknologer, professionsbachelorer i jordbrugsvirksomhed samt natur- og kulturformidlere med væsentlige administrative kompetencer, herunder økonomiske og/eller ledelsesmæssige beføjelser tilføjes trin 42 [O.24] pr. 1. april 2025: 42 + 6.000 kr. (31/3 2000-niveau)[O.24] som indplacering mulighed uden højeste tjenestetid som en tidsbegrænset mulighed. Ordningen bortfalder pr. 31. marts 2026, med mindre parterne aftaler andet.

Allerede ansatte bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, med mindre andet aftales lokalt.

Ved indplacering på grundløn 42 aftales lønsammensætningen på ny [O.24] pr. 1. april 2025: 42 + 6.000 kr. (31/3 2000-niveau)[O.24]. Indplacering på dette grundlønstrin kan for ovennævnte grupper ikke gøres til genstand for behandling i tvisteløsningssystemet.

4. Maskinmestre

Stillingsbetegnelse:	Grundlønstrin og årligt tillæg kr.* pr. 1. april 2024	[O.24] Grundlønstrin og årligt tillæg kr.* pr. 1. april 2025
Nyuddannede maskinmestre uden for forsyningsvirksomheder	29 + 3.000	32 + 3.000
Maskinmestre uden for forsyningsvirksomheder Maskinmestre ansat på institutioner i Københavns Kommune	35 + 3.000	35 + 10.000
Maskinmestre uden for forsyningsvirksomheder med specialistråde og/eller ledelse Maskinmestre ansat på institutioner i Københavns Kommune med overordnet ledelse,	42 + 5.000	42 + 12.000
Maskinmestre ansat i basisstillinger på institutioner i Frederiksberg Kommune	36 + 3.000	36 + 10.000
Maskinmestre ansat i stillinger med ledelse i Frederiksberg Kommune	42 + 5.000 46 + 3.000 49 + 3.000	42 + 12.000 46 + 10.000 49 + 10.000
Maskinmestre ved Aarhus Havn samt øvrige maskinmestre ved færgefarter	35 + 1.000	35 + 8.000
Maskinchefer	44 + 1.000	44 + 8.000 [O.24]

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

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

- a) Ved maskinmestre forstås personer, der har gennemgået maskinmesteruddannelsen i henhold til lov om maritime uddannelser.

Stk. 3

[O.24] Grundlønshøjelserne aftalt pr. 1. april 2025 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages

modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte. [O.24]

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

For *ledende medarbejdere i idræts-, kultur og fritidssektoren* skal der lokalt aftales funktionsløn for følgende funktioner:

1. Økonomisk ansvar,
2. Opgaver på forskellige typer institutioner,
3. Kompetence til ansættelse/afskedigelse af personale,
4. Styring af indtægtsdækket virksomhed eksempelvis eliteanlæg,
5. Styring af idrætsanlæg med stor publikumstilstrømning,
6. Funktion som ledende halinspektør.

Stk. 3

Til *maskinmestre på BIOFOS*, der enten fast deltager i driftsvagter eller fast deltager i værkstedstjeneste, ydes et årligt tillæg på 8.600 kr.

Lønseddeltekst: Fast vagttjeneste

Bemærkning:

Tillægget ydes tillige, hvor der i maskinmesterens arbejdsfunktion indgår tjeneste ved såvel driftsvagt som værkstedstjeneste.

Stk. 4

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og 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.

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

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelsen af funktionsløn, henvises til Bilag A.

§ 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

For *ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren* skal der lokalt aftales kvalifikationsløn for følgende kvalifikationer:

- a) faglig uddannelse,
- b) erfaring fra tilsvarende arbejde.

Lønseddeltekst: Udd./Erfaring

Stk. 3

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

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

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelsen af kvalifikationsløn, henvises til Bilag A.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundlønnen 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 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. Lønftaler for ledere på grundløn 42 og derover

Stk. 1

For ledere fastsættes grundløn og funktionsløn, der knytter sig til stillingen, efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten/organisationen.

Stk. 2

Forslag til aflønning, udover lønnen i stk. 1, forhandles mellem ansættelsesmyndigheden og lederen på grundløn 42 og derover.

Forslag sendes til tillidsrepræsentanten og organisationen i form af udkast til aftale.

Hvis organisationen ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig. Organisationens tilbagesender aftalen med underskrift.

Bemærkning:

Ovenstående § 8 etableres som en forsøgsordning indtil 31. marts 2026.

Ledere kan under drøftelsen efter stk. 2 vælge at lade sig bistå af tillidsrepræsentanten/organisationen. Forhandlinger vedrørende grupper af ledere føres med tillidsrepræsentanten/organisationen.

Tillidsrepræsentanten/organisationen for ledere på grundløn 42 eller derover kan anmode om en forhandling af lønforholdene.

Aftaleretten udøves af organisationen.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21. 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 pensionsordning med virkning fra ansættelsen således:

Stillingsbetegnelse	Selskab	Pension pr. 1. april 2024	[O.24] Pension pr. 1. april 2025
Hal-, stadion- og idrætsinspektører og assisterende halinspektører	PFA	18,07%	19,21%

Stillingsbetegnelse	Selskab	Pension pr. 1. april 2024	[O.24] Pension pr. 1. april 2025
Kort- og landmålingsteknikere	PFA	18,60%	18,60%
Skov- og landskabsingeniører	Velliv	18,00%	18,17%
Urbane landskabsingeniører (tidl. have- og parkingeniører)			
Jordbrugsteknologer	Velliv	17,70%	17,87%
Professionsbachelorer i jordbrugsvirksomhed	Velliv	17,70%	18,17%
Professionsbachelorer i natur- og kulturformidling			
Maskinmestre	PFA	18,35%	18,41% [O.24]

Pensionsbidraget udgør ovenstående procentsats af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

Stk. 2

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,79 %, jf. § 12.

Stk. 3

[O.24] Stk. 3 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 3. Ansatte, der er omfattet af stk. 3, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24. **[O.24]**

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for

- a) tjenestemænd og
- b) pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

For ansatte med pension i PFA: Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede, og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 3a

[O.24] Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der helt eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling. **[O.24]**

Stk. 4

Grundløn er pensionsgivende. Funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 4, og § 6, stk. 3. 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. 5

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

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til det relevante pensionselskab månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 9

De ansattes rettigheder er fastsat i det pensionsregulativ/-vedtægt, som overenskomstens parter har aftalt om pensionsordningen.

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningen skal godkendes af overenskomstens parter.

Stk. 10

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvi bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet 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

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pensionsindbetaling 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.

Lønseddeltekst: 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. 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 og fridage

Stk. 1

Der kan lokalt indgås aftale om forskellige former for arbejdstid i henhold til Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Bemærkning:

Der kan i den forbindelse bl.a. indgås aftaler om tilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladers og personalegrupperes ønsker og behov.

Stk. 2

Kort- og landmålingsteknikere, urbane landskabsingeniører (tidl. have- og parkingeniører), skov- og landskabsingeniører, professionsbachelor i jordbrugsvirksomhed, professionsbachelor i natur- og kulturformidling, jordbrugsteknologer og maskinmestre.

1. Den ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.
2. Flekstid kan indføres ved lokal forhandling. Bestemmelsen kan indføres for en eller flere personalegrupper.
3. For fuldtidsbeskæftigede kort- og landmålingsteknikere inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause.
4. For deltidsbeskæftigede kort- og landmålingsteknikere inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer den enkelte dag.
5. Der tilkommer fridage efter de regler, der gælder for ansættelsesmyndigheden.
6. For maskinmestre i Københavns Kommune gælder desuden følgende:

Nytårsaftensdag er der ret til frihed med løn for maskinmestre med grundløn 35 + 2.000 kr. **[O.24]** (pr. 1. april 2025: grundløn 35 + 10.000 kr.) (31/3 2000-niveau), hvis tilstedeværelse ikke er nødvendig af hensyn til arbejdets tarv. Juleaftensdag og 1. maj betragtes som søgnehelligdag. Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.

Stk. 3

Ledende medarbejdere i idræts-, kultur og fritidssektoren:

1. Ansættelsesmyndigheden udarbejder efter drøftelse med hal- og stadioninspektøren en arbejdsplan (arbejdstidsfordelingsplan).
2. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer. Arbejdstiden fastsættes i en normperiode på minimum tre måneder, medmindre andet aftales.
3. Delt tjeneste søges undgået.
4. Idræts-, hal- og stadioninspektører og assisterende halinspektører skal – ud over normal ferie – opnå et årligt antal fridage svarende til antallet af søndage og søgnehelligdage i det omfang, disse dage det enkelte år falder på hverdage.

Herudover ydes 16 hverdagsfridage pr. år.

Der tilkommer hal- og stadioninspektører en egentlig fridag.

Ved udarbejdelsen af arbejdsplanen skal det påses, at af idræts-, hal- og stadioninspektørens årlige fridage skal mindst 20 af de årlige fridage falde på søndage (heraf 4 i forbindelse med ferie) og mindst 3 af de årlige fridage skal falde på søgnehelligdage.

Desuden ydes 1 hverdagsfridag i tilslutning til hver af de uden forbindelse med ferien faldende mindst 16 søndagsfridage, således at der i disse tilfælde gives fri enten lørdag og søndag eller søndag og mandag i sammenhæng.

§ 14. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen op til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Organisationen orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuelle rådighedsforpligtigelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som arbejdsgiver opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad i de sidste 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).

§ 15. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Bemærkning:

Ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren er omfattet af § 17, stk. 2.

For maskinmestre i Københavns kommune gælder, at der lokalt træffes aftale om honorering for overarbejde/ deltidsbeskæftigedes merarbejde.

Ved O.18 er der foretaget en forenkling af paragraffen. Der er med forenklingen kun til tænkt redaktionelle ændringer. Dog udgår betaling for manglende varsel om overarbejde/ merarbejde udover 1 time for kort- og landmålingsteknikere.

Stk. 1

Ansatte på løntrin 39 eller svarende hertil og højere er ikke omfattet af stk. 2 - 7, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

Stk. 2

Ved overarbejde forstås arbejde ud over det antal timer, der er fastsat som normal arbejdstid for den enkelte arbejdsdag for den pågældende.

Overarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 3

Deltidsansatte, som udfører merarbejde, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed/betaling af normal timeløn.

Merarbejde beregnes i halve timer.

Stk. 4

Der foretages ændring af den aftalte lønkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

Stk. 5

Hvis overarbejde/ deltidsbeskæftigedes merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.

For overarbejdets vedkommende gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 6 og 7. For deltidsbeskæftigedes merarbejde kan der ikke ydes nogen form for tillægsgodtgørelse.

For beordret og kontrollabelt overarbejde ydes overarbejdstillæg således, jf. stk. 6-9:

Stk. 6

Overarbejde betales timeløn med et tillæg på 50%.

Stk. 7

For 4. og følgende overtimer og for overarbejde på søn- og helligdage betales timelønnen med et tillæg på 100%.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 7 omfatter kort- og landmålingsteknikere, skov og landskabsingeniører, urbane landskabsingeniører (tidl. have- og parkingeniører), jordbrugsteknologer, professionsbachelorer i jordbrugsvirksomhed, professionsbachelorer i natur- og kulturformidling samt maskinmestre.

Stk. 8

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-6.

Stk. 9

Ansatte med højere aflønning end løntrin 36 får overarbejdsbetaling efter løntrin 36.

§ 16. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste

Stk. 1

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

Stk. 2

Maskinmestre i Københavns Kommune:

Der udarbejdes vagtlistes, hvoraf den enkelte maskinmesters vagter og fridage fremgår. Maskinmesteren skal være bekendt med tjenestens placering mindst 4 uger forud.

I øvrigt skal der lokalt træffes aftale om honorering for arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste.

§ 17. Årligt ulempetillæg

Stk. 1

For *Skov- og landskabsingeniører* gælder, at kommunalbestyrelsen kan give et pensionsgivende dispositionstillæg på 12.000 kr. **[O.24]** pr. 1. april 2025: 17.000 kr. **[O.24]** årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Dispositionstillæg

Tillægget gives som kompensation for forpligtelsen til normalt at være til disposition uden for sædvanlig arbejdstid samt for tilfældige forøgelser i arbejdsbyrden. Ved udkald og længerevarende overarbejde godtgøres efter bestemmelserne om over- og merarbejdsbetaling, jf. § 15.

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

Stk. 2

Ledende medarbejdere i idræts-, kultur og fritidssektoren:

Der betales et særligt ulempetillæg for alt arbejde i forskudt tid samt for uplanlagt arbejde ud over den aftalte norm efter følgende regler:

<i>Årligt antal timer på hverdage i tidsrummet kl. 17-06 (på lørdage endvidere kl. 11-24) og på søn- og helligdage kl. 00-24, hvor hal- og stadioninspektøren er forpligtet til at være til stede i anlægget</i>	<i>Årligt tillæg, ikke-pensionsgivende</i>	[O.24] <i>Årligt tillæg, ikke-pensionsgivende pr. 1. april 2025</i> (31/3 2000-niveau)
indtil - 200	0 kr.	0 kr.
201 - 400	6.200 kr.	9.400 kr.
401 - 600	10.300 kr.	13.500 kr.
601 - 900	15.700 kr.	18.900 kr.
901 - 1.200	21.300 kr.	24.500 kr.
over 1.200	27.500 kr.	30.700 kr. [O.24]

Lønseddeltekst: Ulempetillæg

Bemærkning:

Karakteren af arbejdet som hal- og stadioninspektør medfører – ud over et efter omstændighederne betydeligt arbejde i forskudt tid - at merarbejde kan forekomme. Bestemmelsen om faste ulempetillæg for alt arbejde i forskudt tid og for eventuelt merarbejde må ses på denne baggrund.

Parterne er enige om at henstille, at eventuelt merarbejde i videst muligt omfang godtgøres med erstatningsfrihed.

Stk. 3

[O.24] Forhøjelserne pr. 1. april 2025 sker med med fuldt gennemslag således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte.[O.24]

§ 18. Arbejdstøj

Kort- og landmålingsteknikere:

Når specielt arbejdstøj efter arbejdets karakter er nødvendigt, herunder ved opmåling, tilsyn i marken mv., stilles det til rådighed for den ansatte efter institutionens skøn.

§ 19. 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. tjenestefrihed er forenelig 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 arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 20. Tjenestefrihed

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

§ 21. 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:

Underretningen til organisationen sker digitalt. Kontaktinformation findes i Bilag C.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på mailadresse. Kontaktinformation findes i Bilag C.

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med ansættelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens/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 afskedigelsesnævnsbehandling er fremsat, vil 10-ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af organisationerne i denne overenskomst, hvorefter disse medlemmer i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden.

Kan enighed om indstilling af opmand ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som afskedigelsesnævnets 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 afskedigelsesnævnet kan afhøres parter og vidner. Afskedigelsesnævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis afskedigelsesnævnet 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 afskedigelsesnævnet, 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. Afskedigelsesnævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af afskedigelsesnævnet. 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.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1

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

Stk. 2. Særlig feriegodtgørelse

- a) For *kort- og landmålingsteknikere samt maskinmestre* ansat ved institutioner i Københavns Kommune udgør den særlige feriegodtgørelse samlet 2,45 % [O.24]pr. 1. maj 2024: 2,98 % [O.24].
- b) For *maskinmestre i Frederiksberg Kommune* udgør den særlige feriegodtgørelse samlet 2,25 % [O.24]pr. 1. maj 2024: 2,78 % [O.24].

1 % af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner.

Stk. 3. Udviklingsplan

De ansatte er omfattet af supplerende Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 1.

Stk. 4. Kompetencefond

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

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen.

Stk. 5. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter, jf. aftalen. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for organisationen.

Stk. 6. Fleksjob

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 2.

Stk. 7. Personalegoder

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 3.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Stk. 3

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

§ 24. Pension

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning jf. § 10, stk. 1 samt stk. 4, 6 og 7, hvor den timelønnede er fyldt 21 år.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3, stk. 1, 2, 4, 5 og 6	Løn
§ 7	Resultatløn
§ 11	ATP
§ 13	Arbejdstid og fridage
§ 15	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 16	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste
§ 18	Arbejdstøj

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Stk. 3

Ansatte, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af § 9. Funktionærlov.

§ 26. Opsigelse

Opsigelse kan ske til arbejdstids ophør den enkelte dag.

Opsigelse skal ske skriftligt.

Ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 27. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2024, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 29. oktober 2024

For

KL

Michael Ziegler
Emil R. Andersen

For
HI - Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren
Henrik Høy-Caspersen

For
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
Jimmy Petersen

For
DM DSL
Lars Delfs Mortensen

For
Maskinmestrenes Forening
Flemming Knudsen

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.vpt.dk.

Endvidere henvises til www.kompetenceweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

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

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes 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 udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i treparts-aftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

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.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte ansættelsesmyndighedens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

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 overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 29. oktober 2024

For

KL

Michael Ziegler

Emil R. Andersen

For

Forhandlingskartellet

Vibeke Bredsdorff Sørensen

Lars Kehlet Nørskov

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 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 parter deltage. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.

For medarbejdere ansat i fleksjob 1. januar 2013 og senere 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.

København, den 29. oktober 2024

For

KL

Michael Ziegler

Emil R. Andersen

For

Forhandlingskartellet

Vibeke Bredsdorff Sørensen

Lars Kehlet Nørskov

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 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. 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 fortrinnsadgang 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 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 erhvervmæssigt 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 29. oktober 2024

For

KL

Michael Ziegler

Emil R. Andersen

For

Forhandlingskartellet

Vibeke Bredsdorff Sørensen

Lars Kehlet Nørskov

Bilag A - Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn

Der skal i den enkelte kommune altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner, således at udgangspunktet er, at der alt andet lige ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige funktioner og kvalifikationer, og således at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper. Der skal decentralt anvendes kriterier for funktionsløn, der er rettet såvel til ledere/specialister som til basispersonale.

Løn- og personalepolitiske anbefalinger

Systematisk anvendelse af medarbejdersamtaler og uddannelses- og udviklingsplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes funktioner og kvalifikationer. I forbindelse med afviklingen af medarbejdersamtaler kan det med fordel aftales, hvilke videre-, efteruddannelses- og udviklingsaktiviteter den enkelte skal deltage i.

Der kan med fordel indgås forhåndsaftaler, 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 forhåndsaftalen.

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

Funktionsløn – eksempler gældende for alle personalegrupper omfattet af denne overenskomst

- Administration af lovgivning
- Arbejdstidsmæssige ulemper
- Arbejdsplanlægning
- Byggeleder
- Budget- og eventuel regnskabsansvar
- Fleksibel opgavevaretagelse
- Gruppeleder
- Instruktion og supervisionsopgaver
- Kompetence
- Kompleks opgavevaretagelse
- Kontrol og tilsyn
- Konsulent- og specialistfunktioner
- Koordinationsfunktioner
- Kompetence til større indkøb
- Ledelseskompetence, organisatorisk placering
- Ledelse af fagligt område/afdeling
- Omfanget af ledelsesopgaver

- Oplærings- og instruktionsfunktioner
- Omfanget af budget- og regnskabsansvar
- Personaleansvar, herunder sikkerhed/uddannelse
- Projektgruppearbejde
- Projektleder /-funktioner
- Projektering
- Referenceforhold
- Selvstændighed i opgavevaretagelsen
- Særlige ansvars-/arbejdsområder
- Sektionsleder
- Sagsbehandling
- Stedfortræder
- Udviklings- og planlægningsopgaver

Kvalifikationsløn - eksempler gældende for alle personalegrupper omfattet af denne overenskomst

- Anden erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Den for jobbet relevante efter- og videreuddannelse
- Dybde i faglig viden
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte, eller lignende kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Engagement
- Erfaring fra tidligere lederstilling
- Erfaring fra tilsvarende arbejde
- Erfaring i almindelighed
- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Erfaring fra konstituering
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte, eller lignende kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Efter- eller videreuddannelse
- Evne til at formidle og viderebringe viden
- Faglig eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer
- Fleksibilitet
- God formidler
- Kreativitet
- Kompetencegivende efteruddannelse

- Ledelsesansvar
- Ledelserfaring
- Lokalkendskab
- Personligt udviklende kurser
- Relevant efter-/videreuddannelse
- Rutine og sikkerhed
- Samarbejdsevne og –vilje.
- Selvstændighed eller engagement
- Specialviden, herunder anden faglig uddannelse
- Samarbejdsevne

Funktionsløn – eksempler gældende for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren

- Idrætsanlæggets størrelse
- Ansvar for vedligeholdelse af anlægget
- Aktivitetsniveau på anlægget
- Indgåelse af aftale om vedligeholdelse, udlejning og benyttelse af anlægget
- Tilsyn med brugere, rengøring, entreprenører mv.
- Forpagtning af cafeteria/og eller en til idrætsanlægget hørende kiosk.

Funktionsløn – eksempler gældende for kort- og landmålingsteknikere

- Opmåling
- GIS
- Satellitnavigation (GPS)
- Nivellering
- Konstruktion
- Systemplanlægning, administration og programmering
- Fotogrammetri - digital billedbehandling
- Digitale kort
- Layout
- Tilsyn
- BBR-register:

Funktionsløn – eksempel gældende for skov- og landskabsingeniører

- Naturvejleder- og/eller naturskolefunktioner mv.

Bilag B - Vejledende bilag om aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.:

Nr.	Aftale og overenskomstnr.	Omfatter må-nedslønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja
8	Supplerende pension (04.72)	Ja	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Ja
10	Gruppeliv (04.74)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12), Se endvidere § 22, stk. 2	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ²
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retsviftaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
[O.24]35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja	Nej[O.24]

¹ Kun omfattet af kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

² Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

Bilag C - Kontaktinformation om organisationerne

HI - Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren
Svanevej 22, 2.
2400 København NV
CVR-nummer: 81 19 11 58
Sikker mail: post@h-i.dk
+45 5614 7444

Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
Anelystparken 37D
8381 Tilst
CVR-nummer: 63 95 10 13
Sikker mail: klf@kl-f.dk
+45 8614 6818

DM DSL
Peter Bangsvej 30
2000 Frederiksberg C
CVR-nummer: 49 36 67 28
Sikker mail: dsl@dslfagforening.dk
+45 3323 0045

Maskinmestrenes Forening
Sankt Annæ Plads 16
1250 København K
CVR-nummer: 20 80 26 18
Sikker mail: mf@mmf.dk
+45 3336 4920