

Overenskomst for ledende personale, administrativt personale, salgspersonale og trafikstyringspersonale

KL

HK Kommunal

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning	4
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	5
§ 5. Funktionsløn	6
§ 6. Kvalifikationsløn	7
§ 7. Resultatløn.....	8
§ 8. Personlig løngaranti.....	8
§ 9. Funktionærlov.....	8
§ 10. Pension	8
§ 11. ATP	10
§ 12. Arbejdstid	10
§ 13. Højere individuel arbejdstid.....	10
§ 14. Barns 1. og 2. sygedag.....	11
§ 15. Tjenestefrihed/jubilæum	11
§ 16. Opsigelse	11
§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår	13
Kapitel 3. Kontorelever	14
§ 18. Elevtid.....	14
§ 19. Løn, beregning og lønudbetaling	14
§ 20. Pension	15
§ 21. Overarbejde.....	15
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	15
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	16
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse	16
Protokollat 1 - Arbejdstid	17
§ 1. Turnus	17
§ 2. Turlister.....	17
§ 3. Fridage	18
§ 4. Inddragelse af fridage.....	18
§ 5. Vederlag for ekstraordinær tilkaldelse	19
§ 6. Ubekvem arbejdstid (UA)	19
§ 7. Rejsetid.....	20
§ 8. Arbejdstid og udgifter ved tjenesterejser/kurser	20
§ 9. Rådighedstjeneste	20
§ 10. Overarbejde/merarbejde og overarbejds-/merarbejdsbetaling.....	20
§ 11. Natpenge	21
§ 12. Godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, Grundlovsdag og juleaftensdag	21
§ 13. Hviletid og fridøgn.....	21
§ 14. Kompensation for ændring af tjeneste.....	22

**Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale
aftaler om personalegoder23**

**Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle
ansættelsesvilkår (04.00)26**

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter ansatte ved lokalbanerne beskæftiget inden for et eller flere af følgende områder:

1. trafikstyring,
2. salg,
3. administration, herunder kontorelever, og
4. ledelse,

som er ansat ved lokalbanerne.

Bemærkning:

Lokalbaner: Lokaltog A/S, Nordjyske Jernbaner A/S, Midtjyske Jernbaner A/S.

Stk. 2

Ansættelse finder sted ved en lokalbane med tjenestested ved en fast navngiven station eller hovedkontor. Ved eventuel annoncering skal overenskomsten oplyses.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke ansatte med højere grundløn end løntrin 51.

§ 2. Afgrænsning

Stk. 1

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, og
 2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,
- er månedslønnede og omfattet af 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

Kontorelever er omfattet af Kapitel 3.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

De ansatte er omfattet af Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01).

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau. Tillæggene reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, evt. nyansat.

Stk. 2

1. Grundlønnen for ledende personale er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin 1. april 2021	Løntrin 1. april 2022
Økonomichef, kvalitetschef miljøchef, løn- og personalechef m.fl.	49, 50 eller 51	49, 50 eller 51

2. Grundlønnen for mellemledere og specialister er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin og tillæg kr.* 1. april 2021	Løntrin og tillæg kr.* 1. april 2022
Stationsleder m.fl.	40 + 1.020	[O.21]40 + 3.370 [O.21]
Værkstedsleder	40 + 1.500	[O.21]40 + 3.850 [O.21]

3. Grundlønnen for administrativt personale er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin og tillæg kr.* 1. april 2021	Løntrin og tillæg kr.* 1. april 2022
Kontorassistent (basisstilling)	22	22
Økonomiassistent (basisstilling)	34	34
Fuldmægtig (specialiststilling)	40 + 1.020	40 + 1.020

4. Grundlønnen for salgspersonale er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin og tillæg kr.* 1. april 2021	Løntrin og tillæg kr.* 1. april 2022
Salgsassistent (basisstilling)	21 + 1.020	21 + 1.020
Salgsdisponent (specialiststilling)	40 + 1.020	40 + 1.020

5. Grundlønnen for trafikstyringspersonale er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin og tillæg kr.* 1. april 2021	Løntrin og tillæg kr.* 1. april 2022
Aspirant (basisstilling)	19 + 1.020	19 + 1.020
Trafikleder (basisstilling)	34 + 1.020	34 + 1.020
Trafikleder med back-office funktion (specialiststilling)	43 + 1.020	43 + 1.020

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

Lønseddeltekst: Grundløn

Bemærkning:

Ved back-office funktion forstås personale disponering, SR-koordinering, produktionsplanlægning og opfølgning, backup for stationsbestyrere mm.

Stk. 3

[O.21] Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.21]

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

For varetagelse af hvervet som fællestillidsrepræsentant for lokalbaneområdet ydes et funktionstillæg på 12.000 kr. årligt.

Løseddeltekst: Fællestillidsrepr.

Bemærkning:

Tillægget kan kun ydes til 1 fællestillidsrepræsentant for hele lokalbaneområdet.

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidig lønforbedring 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.

§ 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

Salgsassistenter, som har 5 års ansættelse/sammenlagt beskæftigelse inden for faget, ydes 4 løntrin oven i grundlønnen.

Løseddeltekst: Erfaring 5 år

Stk. 3

Trafikdisponenter, som har 5 års ansættelse/sammenlagt beskæftigelse inden for faget, ydes 5 løntrin oven i grundlønnen.

Løseddeltekst: Erfaring 5 år

Stk. 4

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

§ 7. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

§ 8. Personlig løngaranti

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 2009, bevarer i forbindelse med overgang til lokal løndannelse pr. 1. april 2009 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

§ 9. Funktionærlov

For ansatte ved lokalbanerne gælder Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 16. Opsigelse og § 17. Øvrige ansættelsesvilkår.

§ 10. Pension

Stk. 1

For ansatte ved lokalbanerne oprettes pensionsordning i Sampension med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,00%**[O.21]** (pr. 1. april 2022: 14,50%)**[O.21]** af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Bemærkning:

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionselskabet.

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, og § 6, stk. 4. Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions-, kvalifikations- eller resultatløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lokalbanerne indbetaler pensionsbidraget til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup, månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 8

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionskassen eller køb af frihed rettes til lokalbanen og kan tidligst ændres efter et år.

Stk. 9

De ansattes rettigheder er fastsat i de vedtægter, som overenskomstens parter har godkendt.

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Arbejdstid

Bestemmelser om arbejdstid, arbejdsplanlægning, ændringer af turliste, arbejdstidsbestemte ydelser mv. findes i Protokollat 1 – Arbejdstid.

§ 13. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

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

Bemærkning:

[O.21] 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. **[O.21]**

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig 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

Eventuel rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden 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 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).

§ 14. 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, når følgende betingelser er opfyldt:

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 15. Tjenestefrihed/jubilæum

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

I forbindelse med de af selskabet anerkendte 25-, 40- og 50 års jubilæumsdage gives der på dagen jubilaren ekstraordinær fridag uden lønafkorting.

Stk. 4

Der ydes jubilæumsgratiale efter statens regler, medmindre andet er aftalt.

§ 16. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om forkortet opsigelsesvarsel ved længerevarende sygdom (120-dages reglen) gælder dog ikke.

Bemærkning:

Medarbejdere, som ikke varigt helbredsgodkendes af Trafikstyrelsen og dermed ikke kan varetage sikkerhedsklassificeret arbejde, tilbydes i muligt omfang omplacering ved banen eller omskolingsforløb med henblik på anden beskæftigelse.

Stk. 2

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

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes HK Kommunal 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 HK Kommunal herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til HK Kommunal.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

HK Kommunal, CVR nr. 31429528

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mail-adresse: kommunal.faglig.sluse@hk.dk.

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

Stk. 4

HK Kommunal kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis HK Kommunal skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller lokalbanens forhold.

HK Kommunal 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 ved banen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan HK Kommunal kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor banen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller lokalbanens forhold, kan det pålægges lokalbanen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af 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. 8

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.

§ 17. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Ansættelsesbreve

Bemærkning:

Kopi af ansættelsesbrevet fremsendes til den lokale tillidsrepræsentant.

Stk. 3. MED og tillidsrepræsentanter

Bemærkning:

Når der i aftalen nævnes institutioner/kommunalbestyrelsen betyder det også lokalbaner.

§ 9 stk. 2 og 3 erstattes af følgende:

”Nyvalgte og anmeldte tillidsrepræsentanter ydes frihed til deltagelse i de af HK's arrangerede grunduddannelser for tillidsrepræsentanter med max. 3 personer om året.

For tillidsrepræsentanter (max. 7) ydes op til 5 dages frihed om året til deltagelse i møder og kurser/seminarer arrangeret af HK Kommunal.

Valgte (max. 6) til organisationens bestyrelse, ydes frihed til indkaldte møder med max. 15 dage (111 timer) om året. Fællestillidsrepræsentanten ydes dog max. 20 dages frihed om året.

Der ydes frihed til deltagelse i forhandlingsmøder med KL i fornødent omfang.”

Stk. 4. Kompetencefond

Kontor- og IT-personale er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning:

[O.21] 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 søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelse. [O.21] Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk.

Stk. 5. Tryghedspulje

Kontor- og IT-personale 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.

Stk. 6. Personalegoder

Kontor- og IT-personale er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 2.

Kapitel 3. Kontorelever

§ 18. Elevtid

Uddannelsens varighed fastsættes i henhold til Bekendtgørelse om kontoruddannelse med specialer.

§ 19. Løn, beregning og lønudbetaling

Stk. 1

Kontorelever, som ikke er fyldt 25 år, aflønnes således:

- 61,15% af løntrin 21 i sidste uddannelsesår
- 58,10% af løntrin 21 i næstsidste uddannelsesår
- 51,88% af løntrin 21 i foregående uddannelsesår/-periode.

Stk. 2

Elever aflønnes på løntrin 12 + 1.600 kr. fra den 1. i den efterfølgende måned efter de er fyldt 25 år.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

Stk. 4

Kontorelever får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 20. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i Sampension med virkning fra den 1. i den efterfølgende måned efter en elev er fyldt 25 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,00% **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 14,50% **[O.21]**) af de pensionsgivende løndele hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

Lokalbanerne indbetaler pensionsbidraget til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup, månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 21. Overarbejde

Stk. 1

Kontorelever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2

Kontorelever over 18 år, som undtagelsesvis deltager i overarbejde, får overarbejdsbetaling efter løntrin 21 + 1.600 kr. (31/3 2000-niveau).

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1

Kontorelever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 3, stk. 2, nr. 1	Fællesaftale om lokal løndannelse
§ 11	ATP
§ 12	Arbejdstid
§ 13	Barns 1. og 2. sygedag
§ 14	Tjenestefrihed

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitslønngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag A.

Stk. 3

Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01) gælder.

Stk. 4

Lokalbanerne betaler i elevtiden skolepenge og rekvisitter til elevernes skoleundervisning.

Stk. 5

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på institutioner med kostafdelinger, jf. Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009 med senere ændringer om optagelse på

kostafdelinger og om betaling for kost og logi, refunderer kommunen elevens udgifter til den af institutionen fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2021.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

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

København, den 20. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Per Stech

Protokollat 1 - Arbejdstid

§ 1. Turnus

Stk. 1

Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den normale arbejdstid gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Stk. 2

For deltidsansatte i turnus reduceres arbejdstiden i perioden i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 3

Arbejdstiden beregnes for en periode på ikke mindre end 4 uger, medmindre andet er aftalt. Arbejdstiden for perioden udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrukket fridage og eventuelle sønehelligdage. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdspladsen.

Stk. 4

Når der opstilles nye ture og ny turnus, skal de udarbejdede forslag gives til tillidsrepræsentanterne for de forhandlingsberettigede organisationer. Det samme gælder ændringer, idet disse dog om nødvendigt kan iværksættes straks.

Snarest muligt og senest 14 hverdage efter, at forslagene er modtaget, fremsætter tillidsrepræsentanterne eventuelle ønsker fra de ansatte, hvorefter der optages forhandling om forslagene. Hvis der ikke kan opnås enighed om forslagene, forelægges sagen med oplysning om de indtagne standpunkter for banens direktør, der træffer afgørelse efter samråd med pågældende arbejdssted og vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

Ture er dagsplan med angivelse af møde- og sluttid og arbejdsopgaver.

Turnus er plan over ture og fridage mv. for en periode på ikke under 4 uger (fast tur).

Turliste er turnussen for en kalendermåned, hvor der er angiver ferie, afspadsering mv.

§ 2. Turlister

Stk. 1

Turlisten, som udarbejdes for 1 kalendermåned ad gangen, angiver ture, fridøgn, ferie, sønehelligdagsfrihed, afspadsering, kursus, uddannelse mv.

Stk. 2

Under afholdelse af ferie indregnes ferien i arbejdstiden med det antal timer, der fremgår af turlisten.

Stk. 3

Turlisten skal være bekendtgjort for de ansatte senest den 25. i måneden forud for dens ikrafttræden.

Bemærkning:

Ifølge aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, § 6, stk. 2, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode, medmindre andet er aftalt.

§ 3. Fridage

Stk. 1

Der gives normalt 2 sammenhængende fridage pr. uge.

I de måneder, hvor der forekommer helligdage (Grundlovsdag undtaget) uden for søndage, forhøjes antallet af fridage tilsvarende for de ansatte, der ikke i forvejen altid har fri på disse dage.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er fridage.

Der må højst være 10 arbejdsdage mellem fridagene. En fridag skal have en varighed på mindst 40 timer, dog mindst 36 timer, hvis fridagen indeholder et kalenderdøgn. Ved 2 sammenhængende fridage, skal varigheden være mindst 64 timer, dog mindst 56 timer, hvis fridagene indeholder 2 kalenderdøgn. Den ansatte har krav på 26 fridage pr. kvartal.

Bemærkning:

Aftale om afvigelse fra arbejdsmiljølovens regler om fridøgn er hjemlet i beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn § 20 ff.

Stk. 2

Den ansatte skal så vidt muligt have mindst 22 fridage på søn- og helligdage i hvert kalenderår. Hvis den ansatte ikke i løbet af kalenderåret får denne helligdagsfrihed, ydes der ham i det følgende ferieår at antal særlige feriedage, således at der for hver mistet helligdagsfrihed til og med 7 fridage ydes 1/2 feriedag med afrunding opad til hel feriedag, og for hver yderligere mistet helligdagsfrihed ydes 1 feriedag.

§ 4. Inddragelse af fridage

Stk. 1

Hvis en fridag, som er fastlagt i turnussen eller i turlisten, undtagelsesvis må inddrages, eller den ansatte ikke har fået tildelt det fastsatte antal fridage for kvartalet, ydes erstatningsfridage med tillæg af frihed på 50% af den tjeneste, der blev præsteret på den inddragne fridag. Tillægget afrundes opad til hele timer.

Stk. 2

Erstatningsfridage skal varsles med mindst 72 timer.

Stk. 3

Hvis der ikke kan afholdes erstatningsfridage inden for den følgende kalendermåned, ydes overarbejdsbetaling, dog mindst for 6 timers tjeneste pr. inddraget fridag. Hvis den mistede fridag var beliggende på en af de 4 påskehelligdage, de 2 pinsehelligdage eller de 2 julehelligdage, og erstatningsfridagen ikke har kunnet afholdes inden for den følgende kalendermåned, ydes kontant vederlag forhøjet med 50%, jf. § 11.

§ 5. Vederlag for ekstraordinær tilkaldelse

Stk. 1

Ved tilkald på tjenestedage uden for den arbejdstid, der er fastlagt i arbejdsplanen, ydes et vederlag svarende til overarbejdsbetaling med tillæg af 100% for den første arbejdstime og almindelig overarbejdsbetaling for de følgende arbejdstimer med afrunding opad til nærmeste halve time, dog mindst for 5 timer ved første tilkald og 3 timer for evt. senere tilkald.

Stk. 2

Ved tilkald på fridage forholderes som efter § 5, inddragelse af fridage.

§ 6. Ubekvem arbejdstid (UA)

Stk. 1

For hver fulde 37 timers tjeneste, der ifølge ordre eller efter turlisten udføres i tiden kl. 17-06, ydes der 3 timers frihed. I beregningen indgår tillige tjeneste, der udføres i tiden kl. 14-17 som led i tilrettelagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 17.

Stk. 2

Den indtjente frihed afvikles efterhånden, som den er indtjent, i det omfang det er muligt, ved tildeling af ekstra fridage, jf. § 3.

Bemærkning:

UA-tid både optjenes og afvikles under sygefravær.

Stk. 3

Regnskabet over indtjent frihed opgøres en gang årligt for perioden 1. oktober – 30. september og afvikles inden 31. marts året efter opgørelsen. Hvis afvikling ikke har fundet sted, ydes et vederlag for de resterende timer efter satserne for overarbejde på udbetalingstidspunktet.

I stedet for at blive afspadseret, kan UA-tid efter lokal aftale afregnes ved at yde et tillæg til timelønnen på 3/37 pr. times arbejde i aften-/natperioden.

Stk. 4

Optjening af UA-tid gælder alene for ansatte aflønnet under løntrin 49, hvis arbejdstid er kontrollabel.

§ 7. Rejsetid

Stk. 1

Ved arbejde uden for det faste tjenestested medregnes rejsetiden til og fra det midlertidige arbejdssted som arbejdstid.

Stk. 2

Ved deltagelse i bevilgede/pålagte kurser medregnes rejsetid til og fra det pågældende kursussted i arbejdstiden.

§ 8. Arbejdstid og udgifter ved tjenesterejser/kurser

Stk. 1

En undervisningsdag på et bevilget kursus medregnes i arbejdstiden med 7,4 time.

Stk. 2

Der ydes time/dagpenge efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

§ 9. Rådighedstjeneste

Stk. 1

Ved rådighedstjeneste i hjemmet medregnes 1/3 af rådighedstjenesten som arbejdstid. Ved rådighedstjeneste på tjenestestedet, medregnes 3/4 af tiden som arbejdstid.

Stk. 2

Hvis der udføres egentligt arbejde under rådighedstjenesten, medregnes tiden i arbejdstiden.

§ 10. Overarbejde/merarbejde og overarbejds-/merarbejdsbetaling

Stk. 1

Ansatte aflønnet med 35.925 kr. (31/3 2000-niveau) pr. måned og derover er ikke omfattet af overarbejdsreglerne, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2

Ansatte aflønnet under 35.925 kr. (31/3 2000-niveau) pr. måned er omfattet af overarbejdsreglerne, medmindre deres arbejdstid ikke er kontrollabel, dvs., at den ansatte i vidt omfang selv afgør arbejdstidens placering på ugedage og klokkeslæt. Alle ansatte, der er omfattet af en vagtplan – går i tur – er omfattet af overarbejdsreglerne. Ansatte omfattet af en flekstidsaftale er i udgangspunktet omfattet af overarbejdsreglerne.

Stk. 3

Overarbejde er arbejde, der er pålagt fuldtidsansatte aflønnet under 35.925 kr. (31/3 2000-niveau) pr. måned med kontrollabel arbejdstid ud over det gældende arbejdstimetal i turlisten.

Stk. 4

Overarbejde afspadseres i den følgende kalendermåned med tillæg af 50%. Overarbejde afspadseres fortrinsvis som hele fridage, der varsles afholdt som erstatningsfridage efter § 4. Hvis overarbejdet ikke har kunnet afspadseres inden for dette tidsrum, ydes timeløn + 50%. Timelønnen udregnes som 1/1924 af årsbruttolønnen inkl. fast påregnelige tillæg.

Stk. 5

Merarbejde for deltidsansatte er arbejdstid op til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte og godtgøres med timeløn. Arbejde herudover betragtes som overarbejde, som godtgøres efter stk. 4.

§ 11. Natpenge

For tjeneste i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 ydes 18,59 kr. pr. time (natpenge). For rådighedstjeneste på tjenestestedet, hvor soverum ikke er stillet til rådighed, ydes natpenge med halvdelen af dette beløb. For rådighedstjeneste i hjemmet ydes ikke natpenge. Natpengene beregnes pr. påbegyndt halve time.

§ 12. Godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, Grundlovsdag og juleaftensdag

Stk. 1

Til ansatte, der efter ordre eller efter godkendt turliste udfører tjeneste på

1. lørdage efter kl. 14 ydes pr. time 48,25 kr.
2. søn- og helligdage kl. 00-24, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes pr. time 48,25 kr.
3. mandage samt hverdage efter søgnehelligdage kl. 00-04 ydes pr. time 48,25 kr.
4. Tillæggene ydes pr. påbegyndt ½ time.

Stk. 2

Hvis den ansatte arbejder på lørdage før kl. 14 som led i turlisten, hvoraf mindst halvdelen udføres efter kl. 14, ydes weekendtillæg/lørdagstillæg for hele tjenesten.

Stk. 3

Hvis den ansatte arbejder mandage eller hverdage efter søgnehelligdage inden kl. 06 som led i turlisten, der påbegyndes søndag mv. kl. 24 eller tidligere, ydes der week-enttillæg/mandagstillæg for hele den del af tjenesten, der ligger inden kl. 06.

Stk. 4

For rådighedstjeneste i hjemmet ydes ingen godtgørelse.

Stk. 5

Under udstationering ydes godtgørelsen for den tid, der medregnes som arbejdstid. I øvrigt betragtes udstationeringsstedet i henseende til beregning af godtgørelsen som hjemstedet.

§ 13. Hviletid og fridøgn

Stk. 1

Hviletiden mellem to døgnshovedarbejder udgør mindst 11 timer. Hviletiden kan dog undtagelsesvis af hensyn til omskiftning i tjenesten, fx i forbindelse med fridagstildeling, nedsættes til 8 timer. Sådant forkortet hviletid kan bringes i anvendelse én gang om ugen og vil ikke kunne anvendes i direkte tilslutning til tjenester, der påbegyndes og/eller afsluttes i tidsrummet efter kl. 23.00 og før kl. 05.00.

Stk. 2

Bestemmelserne indeholder i et vist omfang afvigelser fra arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn. Aftale om sådan fravigelse er hjemlet i beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af den 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn § 19 ff.

§ 14. Kompensation for ændring af tjeneste

Stk. 1

Ændres en tjeneste med færre end 72 timer før tjenestens begyndelse kompenseres med 50% tillæg for de timer, der falder på andre tidspunkter end den hidtidige tjeneste.

Ekstra timer ud over den i turen fastsatte ydes som overtid ud over norm pr. dag ved varsel under 72 timer.

Stk. 2

Ændres en tjeneste med mere end 72 timer, kan evt. mertid kompenseres ved reduktion af timer på en anden vagt i den pågældende måned.

København, den 20. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Per Stech

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

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

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte 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 kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for 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. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:
 - a) **Multimedier**
Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).
 - b) **Sundhedsordninger**
Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.
(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds-vurdering, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), bro-bizz/ færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 20. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

HK Kommunal

Per Stech

Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Ja
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	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Nej
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)	Ja	Ja
20	6. ferieuge mm. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja ¹
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen (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

¹ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage