

Overenskomst med Teknisk Landsforbund – inden for byggeri, miljø, energi og kultur

KL

Teknisk Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	5
Kapitel 2. Aflønning mv.	6
§ 3. Løn mv.....	6
§ 4. Grundløn	7
§ 5. Funktionsløn	9
§ 6. Kvalifikationsløn	10
§ 7. Resultatløn.....	11
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg	11
§ 9. Funktionærlov.....	12
§ 10. Pension	12
§ 11. ATP	13
§ 12. Frit valg.....	14
§ 13. Arbejdstidens placering	14
§ 14. Lokale aftalemuligheder	14
§ 15. Spisepause	15
§ 16. Særlige fridage.....	15
§ 17. Højere individuel arbejdstid.....	15
§ 18. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	16
§ 19. Udkald.....	17
§ 20. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste	18
§ 21. Barns 1. og 2. sygedag.....	18
§ 22. Tjenestefrihed	18
§ 23. Arbejdstøj.....	19
§ 24. Opsigelse	19
§ 25. Tjenestemandshør.....	21
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår	21
Kapitel 3. Timelønnede (audiologiassistenter og kulturteknikere)	22
§ 27. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	22
§ 28. Pension	23
§ 29. Arbejdstidsbestemmelser	23
§ 30. Opsigelse	23
§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	23
Kapitel 4. Elever.....	24
§ 32. Elevtid.....	24
§ 33. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	24
§ 34. Pension	25
§ 35. Overarbejde.....	25
§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår	26
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	26
§ 37. Ikrafttræden og opsigelse	26

Protokollat 1 - Dækning og arbejdstid mv. for kulturteknikere	28
§ 1. Hvem er omfattet	28
§ 2. Funktionsløn	28
§ 3. Kvalifikationsløn	28
§ 4. Pension	28
§ 5. Arbejdstid	29
§ 6. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	30
§ 7. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste	31
§ 8. Arbejdstøj/tjenestedragt/sceneskift	31
 Protokollat 2 - Frederiksberg Kommune - 1. maj.....	32
 Protokollat 3 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	33
§ 1. Formål.....	33
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	33
§ 3. Drøftelse	34
 Protokollat 4 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob	35
§ 1. Ansat før 1. januar 2013	35
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere.....	35
 Protokollat 5 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	37
 Bilag A - Betegnelser og uddannelser	39
 Bilag B - Fortegnelse over Teknisk Landsforbunds lokalafdelinger ..	41
 Bilag C - Vejledende kriterier mv.	42
 Bilag D - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	45

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter:

- a) tekniske designere/-elever
- b) byggeteknikere,
- c) produktionsteknologer,
- d) procesteknologer,
- e) **[O.18]**energiteknologer,
- f) miljøteknologer,**[O.18]**
- g) installatører,
- h) Bac.Scient.cons i konservering,
- i) formgivere,
- j) audiologiassistenter/-elever,
- k) kulturteknikere, ansat på kulturinstitutioner, jf. Protokollat 1,
- l) og i Københavns Kommune tillige ansatte, der:
 - I. har gennemført uddannelsen til landmålingstekniker i henhold til lov om videregående teknikeruddannelse,
 - II. har gennemført uddannelsen som elektroinstallatør og virker som teknisk arbejdsleder eller teknisk tilsynsførende ved Københavns Energi,
 - III. virker som bygningskonduktør i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og i Kultur- og Fritidsforvaltningen ved Københavns Ejendomme,
 - IV. virker som miljøinspektør ved Miljøkontrollen og

i det følgende kaldet ansatte, som er ansat

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

Bemærkning

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale styrelseslovs § 60, trafikskaber og 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 ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

[O.18] KL meddeler Teknisk Landsforbund, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. **[O.18]**

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

[O.18] Overenskomstens titel er ændret fra ”Overenskomst for tekniske designere, byggeteknikere, produktionsteknologer, processteknologer, installatører, Bac.Scient.cons i konservering, formgivere, kulturteknikere, audiologiassistenter, audiometriste, tekniske designerelever, kulturteknikerelever og audiologiassistentelever” til ”Overenskomst med Teknisk Landsforbund – inden for byggeri, miljø, energi og kultur”, idet parterne er enige om, at denne ændring hverken medfører indskrænkning eller udvidelse af overenskomstens dækningsområde. **[O.18]**

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd,
2. **[O.18]** miljøteknologer, der er omfattet af andre overenskomster. **[O.18]**

Bemærkning:

Allerede tjenestemandsansatte Bac.Scient.cons i konservering og tjenestemandsansatte i Københavns Kommune bevarer denne ansættelsesform som en personlig ordning.

I Bilag A er der en nærmere beskrivelse af de enkelte stillingstyper med evt. ny og gammel betegnelse samt uddannelsesforudsætninger.

§ 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

Elever aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 3.

Stk. 3

Audiologiassistenter og kulturteknikere, 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.

Kapitel 2. Aflønning mv.

§ 3. Løn mv.

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Bemærkning:

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.

Det er de lokale parters fælles ansvar at sørge for, at oplysninger om de ansattes relevante funktioner og kvalifikationer er til stede under forhandlingerne. Opmærksomheden henledes på lov om lige løn til mænd og kvinder.

Tillidsrepræsentanter skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Stk. 2

Ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om Lokal Løndannelse (09.01).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.21).

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om lønpolitiske drøftelser, forhandlingsprocedurer, finansiering, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuld-tidsbeskæftigede.

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

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

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 dækker de funktioner en ansat i en basisstilling er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/uerfaren.

Bemærkning:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære 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 funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner, således at denne situation undgås.

Stk. 2

Grundlønnen i KL's forhandlingsområde er:

1. *Tekniske designere:*

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2018</i>	<i>Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2019</i>
[O.18] Tekniske designere - efter lokal aftale	21 + 2.050 28 + 1.250	21 +2.050 28 + 1.250 [O.18]
Tekniske designere, der pålægges særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver, kan efter lokal aftale aflønnes på	31 36 + 1.800	31 36 + 1.800

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

[O.18]Ved indplacering på grundløn 28 + 1.250 kr. aftales lønsammensætningen på ny. Indplacering efter denne bestemmelse kan ikke gøres til genstand for behandling i tvistelønssystemet.**[O.18]**

2. *Byggeteknikere og produktionsteknologer*

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2018</i>	<i>Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2019</i>
Byggeteknikere og produktionsteknologer	24 + 2.300	[O.18]25[O.18]
Byggeteknikere og produktionsteknologer, der pålægges særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver kan efter lokal aftale aflønnes på	32 + 1.800 35 + 1.800 41 + 1.800	32 + 1.800 35 + 1.800 41 + 1.800

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

3. *Procesteknologer, [O.18]energiteknologer, miljøteknologer og [O.18]installatører:*

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2018</i>	<i>Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2019</i>
Procesteknologer, installatører, [O.18] miljøteknologer og energiteknologer [O.18]	28 + 2.300	[O.18]29 + 1.600[O.18]

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

[O.18] Allerede ansatte pr. 1. april 2018 med uddannelse som miljøteknolog eller energiteknolog bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, med mindre andet aftales**[O.18]**

4. *Audiologiassistenter:*

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2018</i>	<i>Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2019</i>
Audiologiassistenter	25	25
Ledende audiologiassistenter	28 eller 30	28 eller 30

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

5. *Kulturteknikere:*

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2018</i>	<i>Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2019</i>
Ikke-faglærte kulturteknikere	15 + 1.800	15 + 1.800
Kulturteknikere med erhvervsfaglig uddannelse	21 + 1.800	[O.18]21 + 2.050[O.18]
Kulturteknikere med selvstændigt planlægnings- og afviklingsansvar, ansat i henhold til Protokollat 1	25 + 1.800	25 + 1.800

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

6. Øvrige

Stillingsbetegnelse	Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2018	Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2019
Formgivere	21 + 1.800	[O.18]21 + 2.050 [O.18]
Landmålings-, bygge- og produktionsteknologer i Københavns Kommune	24 + 1.800	[O.18]25 [O.18]
Bac.Scient.cons i konservering	32 + 1.800	32 + 1.800

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

Bemærkning:

For tekniske designere, byggeteknikere og produktionsteknologer, der pålægges særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver, skal der ved den samlede lønfastsættelse tages udgangspunkt i de pågældendes funktioner.

7. Grundlønnen for ledere, mellemledere og specialister i Københavns Kommune er:

Stillingsbetegnelse	Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2018	Grundløn og tillæg kr.* 1. april 2019*
Ledere, mellemledere og specialister	31 35 + 1.800 42 + 1.800	31 35 + 1.800 42 + 1.800

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

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

For ansatte i Københavns Kommune gælder, at funktioner kan honoreres ved tildeling af trin/løntillæg, ligesom varetagelsen af bestemte funktioner kan være baggrund for, at stillingen aflønnes med en leder-, mellemleder- eller specialistgrundløn.

Stk. 3

[O.18] Grundlønsforhøjelserne pr. 1. april 2019 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.18]**

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

Særbestemmelser vedrørende kulturteknikere fremgår af Protokollat 1, § 2.

Stk. 2

For tekniske designere på grundløn 21 + 2.050 kr., der er tillagt funktion som elevansvarlig eller praktikvejleder for konstruktørpraktikanter, skal der lokalt indgås forhånds-aftale om funktionsløn.

Lønseddelttekst: Udd.ansvarlig

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:

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

I Bilag C er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 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.

Bemærkning:

Særbestemmelser vedr. kulturteknikere fremgår af Protokollat 1, § 3.

Stk. 2

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

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

I Bilag C findes en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 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 og overgangstillæg

Stk. 1

Ansatte, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 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 er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse, blev ydet et løntrin eller et tillæg, som overgangsordning, bevarer dette løntrin eller tillæg under ansættelse i kommunen/hidtidig stilling.

Stk. 3

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

Stk. 4

Der kan dog ske modregning i overgangstillæg ved forfremmelser til højere grundløn.

Bemærkning:

Det er parternes forudsætning, at der ikke af den grund sker lønnedgang.

§ 9. Funktionærlov

For de ansatte gælder Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelse herfra, jf. § 24. Opsigelse og § 26. Øvrige ansættelsesvilkår.

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 i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening, PFA, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø for ansatte, bortset fra kulturteknikere.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,55% **[O.18]** (pr. 1. april 2019: 16,84%) **[O.18]** af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsbidraget indbetales månedsvi s bagud samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

Kulturteknikere, ansat på kulturinstitutioner følger særlige vilkår, jf. Protokollat 1, § 4.

Stk. 2

Bestemmelserne i § 10 om pension 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.

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 3, § 6, stk. 2 og § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde,le.

Hvis funktions- og/eller 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 er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5

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

Stk. 6

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. 7

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

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

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

§ 11. ATP

For de ansatte gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension 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 skriftligt. 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. Arbejdstidens placering

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Bemærkning:

Kulturteknikere/-elever er ikke omfattet af stk. 1 – 5, men af § 5 i Protokollat 1.

Stk. 2

Arbejdstidens placeres på ugens enkelte dage under hensyn til ansættelsesstedets arbejdsdag.

§ 14. Lokale aftalemuligheder

Stk. 1

Der kan lokal indgås aftaler om forskellige former for arbejdstid i henhold til Aftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).

Stk. 2

Der kan i den forbindelse bl.a. indgås aftaler indeholdende bestemmelser om at stå til rådighed i et givet antal timer.

§ 15. Spisepause

Stk. 1

For fuldtidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 2

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer den enkelte dag.

§ 16. Særlige fridage

Der tilkommer de ansatte fridage efter de regler, der gælder i kommunen.

Bemærkning:

Bestemmelser vedrørende Frederiksberg Kommune og 1. maj findes i Protokollat 2.

§ 17. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

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

Bemærkning:

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten/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 rådighedsforpligtelser 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 i de sidste 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).

§ 18. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Ansatte med grundløn 35 + 1.800 kr. og derunder er omfattet af stk. 3-12.

Bemærkning:

Kulturteknikere/-elever er ikke omfattet af stk. 2 -12, men af § 6 i Protokollat 1.

Stk. 2

Ansatte med højere grundløn end grundløn 35 + 1.800 kr. er ikke omfattet af stk. 3-12, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52), jf. Bilag D.

Stk. 3

[O.18] *Fra 1. april 2018 – 31. marts 2019:*

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde/merarbejde ud over 1 time betales pr. gang et ikke-pensionsgivende tillæg på 26,56 kr.

Fra 1. april 2019:

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. **[O.18]**

Stk. 4

Overarbejde/merarbejde skal så vidt muligt tilrettelægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 5

Etableres der overarbejde/merarbejde over flere dage, optages der mellem de lokale parter forhandling med henblik på en rimelig afvikling og fordeling af arbejdet.

Stk. 6

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejdet gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 10, nr. 2 og 3. For merarbejdet ydes ingen tillægs-godtgørelse.

Stk. 7

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan optages drøftelse mellem de lokale parter om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 8

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsring, skal det så vidt muligt være afviklet senest ved udgangen af den 3. måned, der følger efter den, hvori overarbejdet/merarbejdet er præsteret. I modsat fald betales som nævnt i stk. 10. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsring finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 9

Overarbejde/merarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 10

Beordret og kontrollabelt overarbejde/merarbejde betales således:

1. Merarbejde betales med timeløn.
2. Overarbejde i de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og overarbejde i indtil 3 timer på arbejdsfri lørdage før kl. 12 betales med timeløn med et tillæg på 50%.
3. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
4. Ansatte med højere aflønning end løntrin 37 + 1.800 kr. får overarbejdsbetaling efter løntrin 37 + 1.800 kr.

Stk. 11

Den timeløn, som er nævnt i stk. 10, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-8.

Bemærkning:

Resultatløn, jf. § 7, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

Stk. 12

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede ud over kontorets normale daglige arbejdstid betragtes som overarbejde og betales efter bestemmelserne i denne paragraf.

§ 19. Udkald

Stk. 1

Ved udkald forstås tilsigelse til arbejde uden for normal arbejdstid, hvis tilsigelse finder sted efter normal arbejdstids ophør.

Bemærkning:

Kulturteknikere/-elever er ikke omfattet af stk. 2 - 5, men af § 7 i Protokollat 1.

Stk. 2

Det er ikke udkald, hvis arbejdet vederlægges efter:

1. Reglerne vedrørende arbejde i forskudt tid og arbejde i holddrift,
2. reglerne vedrørende etablering af samt betaling for rådighedsvagt i hjemmet, eller
3. § 15, stk. 2.

Stk. 3

Ved udkald betales arbejdet således, at de præsterede arbejdstimer vederlægges med timeløn + overarbejdstillæg efter 100%-satsen, idet betalingen dog mindst skal svare til betalingen for 2 normale dagarbejdstimer (uden overarbejdstillæg).

Stk. 4

Der betales herudover en ikke-pensionsgivende godtgørelse, der udgør:

1. Ved udkald i tiden fra normal arbejdstids ophør til kl. 19:00 udgør 85,86 kr. pr. gang.
2. Ved udkald i tiden fra kl. 19:00 til normal arbejdstids begyndelse samt på frilørdage og søn- og helligdage 171,72 kr. pr. gang.

Stk. 5

Der kan højst ydes en godtgørelse på 171,72 kr. pr. døgn (24 timer) regnet fra normal arbejdstids ophør.

§ 20. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste

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

Bemærkning:

Kulturteknikere/-elever er ikke omfattet af §17, men er omfattet af § 7 i Protokollat 1.

§ 21. 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 sygedag og anden sygedag, hvis

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 22. Tjenestefrihed

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

§ 23. Arbejdstøj

Stk. 1

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.

Stk. 2

Audiologiassistenter ydes fri tjenestedragt.

§ 24. 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 Teknisk Landsforbunds lokalafdeling ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Teknisk Landsforbunds lokalafdeling ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Underretningen til Teknisk Landsforbund sker digitalt.

Teknisk Landsforbund, CVR nr. 11 88 68 17.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: secure@tl.dk.

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

Adressefortegnelse over Teknisk Landsforbunds lokalafdelinger findes i Bilag B.

Stk. 4

Teknisk Landsforbund lokalafdeling kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis Teknisk Landsforbund lokalafdeling skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesstedets forhold. Teknisk Landsforbund lokalafdeling 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 i kommunen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Teknisk Landsforbund kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor kommunen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende kommunale arbejdsgiverpart.

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 skriftudveksling 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 nævnsbehandling 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 Teknisk Landsforbund. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunens forhold, kan det pålægges kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

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.

§ 25. Tjenestemandshøring

Ansatte i KL's forhandlingsområde har pligt til at give møde ved tjenestemandshøring og afgive forklaring. Høringleder kan forlange udtalelser afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd. Den samme forpligtelse gælder ved behandling af afskedigelsesnævnsager.

§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Seniordage

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om seniordage, som giver de ansatte ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn i:

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år.
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år.
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

Bemærkning:

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for Forhandlingsfællesskabs-seniordagene, jf. Rammeforfølgelse om seniorpolitik (05.21).

Antallet af seniordage efter de 2 regelsæt kan illustreres på følgende måde:

<i>Alder</i>	<i>Efter aftale om seniorpolitik</i>	<i>Efter overenskomsten</i>	<i>Seniordage i alt</i>
Det kalenderår den ansatte fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår den ansatte fylder 61 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

Stk. 3. Udviklingsplan

De ansatte er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 3.

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Der foretages en årlig opfølgning på udviklingsplanen. De lokale parter kan udarbejde en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter-/videreuddannelse for faggruppen.

Stk. 4. Kompetencefond

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

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 25.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Teknisk Landsforbund.

Stk. 5. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

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. **[O.18]** Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. **[O.18]** Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Teknisk Landsforbund.

Stk. 6. Fleksjob

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 4.

Stk. 7. Personalegoder

De ansatte er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 5.

Kapitel 3. Timelønnede (audiologiassistenter og kulturteknikere)

§ 27. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-7.

Bemærkning:

For kulturteknikere ydes udover timelønnen på 1/1924 for arbejde i tidsrummet 17.00 – 06.00 et tillæg på 3/37 af timelønnen.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis 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”.

§ 28. Pension

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening, PFA Pension, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø for audiologiassistenter og kulturteknikere, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,55% **[O.18]** (pr. 1. april 2019: 16,84%) **[O.18]** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

§ 29. Arbejdstidsbestemmelser

Arbejdstiden fastsættes efter aftale.

§ 30. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 31. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn
§ 11	ATP
§ 13	Arbejdstidens placering
§ 14	Lokale aftalemuligheder
§ 15	Spisepause
§ 16	Særlige fridage
§ 18	Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde
§ 19	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste
§ 23	Arbejdstøj

Bemærkning:

Arbejde udover 8 timer daglig betragtes som overarbejde og betales efter bestemmelserne i § 15.

Stk. 2

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

Stk. 3

Audiologiassistenter og kulturteknikere, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Kapitel 4. Elever

§ 32. Elevtid

Uddannelserne til teknisk designer, audiologiassistent eller kulturtekniker gennemføres i henhold til de til enhver tid gældende uddannelsesbekendtgørelser.

§ 33. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

1. Teknisk designerelever aflønnes med følgende:

	Grundbeløb
1. uddannelsesår	97.762 kr.
2. uddannelsesår	110.052 kr.
3. uddannelsesår	119.802 kr.

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

Stk. 2

1. Audiologiassistentelever aflønnes med følgende:

Område	Grundbeløb 1. - 6. måned	Grundbeløb 7. – 18. måned	Grundbeløb 19. og flg. måneder
0	77.886,44 kr.	86.657,00 kr.	99.812,36 kr.
1	78.667,52 kr.	87.660,44 kr.	101.151,08 kr.
2	79.207,88 kr.	88.355,24 kr.	102.077,40 kr.
3	79.987,88 kr.	89.359,76 kr.	103.416,10 kr.
4	80.528,36 kr.	90.054,56 kr.	104.342,20 kr.

2. Audiologiassistentelever, som har gennemført grundforløbet på 20 uger, jf. uddannelsesbekendtgørelsen, før praktikuddannelsen indledes, henføres til trin 7. – 18. måned. Efter 12 måneders ansættelse henføres disse elever til trin 19. og flg. måneder.
3. Elever aflønnes på løntrin 12 + 1.600 kr. fra den 1. i den efterfølgende måned efter de er fyldt 25 år.

Stk. 3

1. Øvrige kulturteknikerelever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 5

Sidste uddannelsesår	86%
Næstsidste uddannelsesår	75%
Øvrig uddannelsestid	64%

Bemærkning:

Indplacering på de enkelte trin sker ”bagfra”, således at en elev med 2 år og 8 måneders ansættelse får 64% de første 8 måneder, 75% det næste år og 86% det sidste år. Hvis eleven får reduktion i uddannelsestiden til fx 1 år og 6 måneder, sker aflønning med 6 måneder på 75% og 1 år på 86%.

2. Kulturteknikerelever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år, aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 4.
3. Elever aflønnes på løntrin 12 + 1.600 kr. fra den 1. i den efterfølgende måned efter de er fyldt 25 år.
4. Den enkelte kulturinstitution kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved kulturinstitutionen.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Elever får en specificeret oversigt over den udbetalte løn. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidrag".

§ 34. Pension

Stk. 1

[O.18] *Fra 1. april 2018 – 31. marts 2019:*

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening, PFA, Sundkrogsgade 4 – 2100 København Ø fra den dag en elev fylder 25 år.

Fra d. 1. april 2019:

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening, PFA, Sundkrogsgade 4 – 2100 København Ø fra den 1. i den efterfølgende måned efter en elev er fyldt 25 år. **[O.18]**

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,55% **[O.18]** (pr. 1. april 2019: 16,84%) **[O.18]** af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2

Kommunen indbetaler pensionsbidraget månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

§ 35. Overarbejde

Stk. 1

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Stk. 2

Elever over 18 år, som undtagelsesvis deltager i overarbejde, får overarbejdsbetaling efter løntrin 21 + 2.050 kr., audiologiassistentelever dog løntrin 25.

Elever er i øvrigt omfattet af § 18 om overarbejde.

§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende bestemmelser:

§ 3, stk. 2	Fællesaftale om lokal løndannelse
§ 11	ATP
§ 13	Arbejdstidens placering
§ 14	Lokale aftalemuligheder
§ 15	Spisepause
§ 16	Særlige fridage
§ 20	Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste
§ 21	Barns 1. og 2. sygedag
§ 22	Tjenestefrihed
§ 25	Tjenestemandsførhør
§ 26, stk.4	Kompetencefond

Bemærkning:

Elever er dog ikke omfattet af bestemmelserne om interesseløst og gennemsnitslønngaranti.

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er opført i Bilag D.

Stk. 3

Aftale om befordringsgodtgørelse (28.01) for elever gælder.

Stk. 4

Kommunen 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 institutioner fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 37. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2018, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 21. august 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

Protokollat 1 - Dækning og arbejdstid mv. for kulturteknikere

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter kulturteknikere/-elever, som er ansat ved kulturinstitutioner i KL's forhandlingsområde.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke kulturteknikere/-elever, som er ansat i Københavns Kommune.

§ 2. Funktionsløn

Stk. 1

For kulturteknikere skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn for:

1. maskering/kostumering
2. statisttjeneste
3. deltagelse i turnéer og lignende

Løseddeltekst: Teatertjeneste

Stk. 2

Kulturteknikere, som hovedsageligt arbejder på tidspunkter omfattet af arbejdstidsaftalens bestemmelser om forskudt tid, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

§ 3. Kvalifikationsløn

Kulturteknikere uden faglig uddannelse på grundløn 15 + 1.800 kr., som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som kulturtekniker, aflønnes mindst på løntrin 19 + 1.800 kr., medmindre løntrin 19 + 1.800 kr. er opnået i kraft af funktions- og/eller kvalifikationsløn.

§ 4. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening, PFA, Sundkrogsvej 4, 2100 København Ø for kulturteknikere som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,55% **[O.18]** (pr. 1. april 2019: 16,84%) **[O.18]** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Stk. 2

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

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1

Den gennemsnitlige månedlige arbejdstidsnorm er 160 1/3 time.

Bemærkning:

Jf. § 6, stk. 2, i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81) må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

Stk. 2

Arbejdstiden placeres normalt i tidsrummet kl. 08.00-24.00.

Stk. 3

Delt tjeneste bør så vidt muligt undgås. Tjenesten kan højest opdeles i 2 arbejdsperioder. Er tjenesten delt, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 150,00 kr. pr. gang.

Stk. 4

Ingen kan indkaldes til tjeneste for mindre end 4 timer.

Stk. 5

Arbejdstiden placeres efter lokal aftale, og tjenestelisten bekendtgøres senest fredag før tjeneste den førstkommende uge (uge 1) – med angivelse af forventede tjenester for næstfølgende uge (uge 2).

Bemærkning:

Tjenestelister bør så vidt muligt bekendtgøres på torsdage.

Stk. 6

Tjenestelisten kan efter drøftelse med den ansatte – bortset fra tilfældigt overarbejde – ændres med et varsel på 24 timer. Overholdes varslene ikke, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 50,00 kr. pr. gang.

Stk. 7

Kulturteknikere har ret til én ugentlig fridag, som skal fremgå af tjenestelisten.

Stk. 8

Kulturteknikere har ret til frihed 1. juledag, skærtorsdag, langfredag, 1. påskedag og 1. pinsedag.

Stk. 9

Afholdes der ikke almindelige prøver juleaftensdag eller afvikles arrangementer nytårs-aftensdag og/eller påskelørdag, har kulturteknikere ret til frihed på disse dage.

Stk. 10

Inddrages en fridag, jf. stk. 7, på grund af særlige omstændigheder, erstattes den snarest af en anden fridag med tillæg af yderligere 50% af den på den mistede fridag præsterede tjeneste, oprundet til antal hele timer.

§ 6. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Arbejde ud over den ved tjenestelisten fastlagte daglige arbejdstid for en fuldtidsbeskæftiget betragtes som overarbejde.

Stk. 2

Arbejde mellem kl. 00.00-08.00 betragtes altid som overarbejde

Stk. 3

For deltidsansatte er arbejde udover 8 timer dagligt overarbejde, dog ikke hvis tjenesten er planlagt til over 8 timer.

Stk. 4

Overarbejde søges godtgjort med frihed (afspadsering), der skal være af samme varighed, som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% oprundet til antal hele timer.

Stk. 5

Erstatning med frihed bør så vidt muligt gives inden udgangen af den måned, der følger efter den, i hvilken overarbejdet er præsteret. Dog kan afspadsering af op til 160 timer udskydes til afvikling senest inden 1. juli. For institutioner, der er lukket 2-3 måneder i sommerperioden kan timetallet udgøre op til 300 timer til afvikling senest 1. september.

Stk. 6

Den nærmere tilrettelæggelse af afspadseringen, herunder eventuel udvidelse af den i stk. 5 nævnte afviklingsperiode, skal aftales lokalt.

Stk. 7

Hvis afspadsering ikke kan finde sted som nævnt i stk. 5, betales de overskydende timer med et beløb beregnet efter de regler, der er gældende for overarbejde.

Stk. 8

Der kan mellem ledelsen og den ansatte træffes aftale om,

- at betaling kan finde sted på et tidligere tidspunkt eller
- at afspadsering kan finde sted på et senere tidspunkt, end nævnt ovenfor.

§ 7. 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

For kulturteknikere gælder følgende satser i stedet for satserne i Aftale om arbejdstid:

1. For tjeneste mandag-fredag mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 samt mandag fra kl. 04.00 og kl. 06.00 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 26,07 kr. pr. time.
2. For tjeneste på lørdage mellem kl. 11.00 og kl. 17.00 ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 26,07 kr. pr. time.
3. For tjeneste i følgende tidsrum:
 - a) Lørdage mellem kl. 17.00 og kl. 24.00,
 - b) Søn- og helligdage mellem 00.00 og kl. 24.00, og
 - c) Mandage mellem kl. 00.00 og kl. 04.00

Ydes et tillæg på 50,00 kr. pr. arbejdstime i nævnte tidsrum.

For tjeneste på mandage mellem kl. 04.00 og kl. 06.00 ydes tillægget, hvis tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere. Tillæg efter nr. 1 bortfalder i denne situation.

§ 8. Arbejdstøj/tjenestedragt/sceneskift

Kulturteknikere er forpligtet til at foretage sceneskift mv. i lys og/eller for åbent tæppe, herunder iført særligt arbejdstøj (fx mørke kedeldragter, lyddæmpede sko mv.).

København, den 21. august 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

Protokollat 2 - Frederiksberg Kommune - 1. maj

1. maj er en arbejdsdag.

Som kompensation til de medarbejdergrupper, der hidtil har haft fri den 1. maj, tillægges 6½ time årligt til hver medarbejder. For deltidsansatte foretages reduktion i forhold til beskæftigelsesgraden.

Friheden afholdes samlet eller delt efter aftale mellem den enkelte medarbejder og dens leder.

København, den 21. august 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

Protokollat 3 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

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 treparts-aftale 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.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens 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. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

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 21. august 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

Protokollat 4 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

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 ansatte 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 21. august 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

Protokollat 5 - 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, helbredsundersøgelse, 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 medarbejderen bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om 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 21. august 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

Bilag A - Betegnelser og uddannelser

<i>Ny betegnelse</i>	<i>Gammel betegnelse</i>	<i>Uddannelsesforudsætninger</i>
Teknisk designer	Teknisk assistent/ teknisk tegner	<p>Ansatte, som</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. har gennemgået uddannelsen og opnår kompetence som teknisk designer efter Undervisningsministeriets bekendtgørelser nr. 855 af 21. oktober 2002 med senere ændringer eller 2. har gennemgået uddannelsen til teknisk assistent, som er godkendt af Undervisningsministeriet (tidligere handelsministeriet) eller 3. har gennemgået uddannelsen til teknisk tegner, som er godkendt af Undervisningsministeriet eller 4. har svendebrev som håndværker inden for et bygningshåndværker- eller metalarbejderfag eller 5. har en praktisk eller teoretisk uddannelse, der kan sidestilles med de uddannelser, som er nævnt under 1-4
Byggetekniker	Byggetekniker	Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 715 af 7. juli 2009
Energiteknolog	Energiteknolog	Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 100 af 8. februar 2018
Miljøteknolog	Miljøteknolog	Uddannelses- og Forskningsministeriets bekendtgørelse nr. 153 af 18. februar 2013
Produktionsteknolog	Maskintekniker	Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 703 af 3. juli 2009
Bac.Scient.cons i konservering	Konserveringstekniker	<p>Ansatte, som</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. har gennemført Kulturministeriets Konservatorskolens uddannelse, senest bekendtgørelse nr. 608 af 18. august 1998, eller 2. udfører arbejde, der forudsætter denne uddannelse. <p>Bemærkning: Ansatte, som ikke har gennemført Kulturministeriets Konservatorskoles uddannelse som Bac.Scient.cons i konservering, men som er i besiddelse af anden relevant uddannelse eller tilsvarende kvalifikationer, kan, efter kommunalbestyrelsens beslutning omfattes af overens-</p>

		komsten
Formgiver	Formgiver	Ansatte, som har gennemgået Danmarks Designskole
Tekniske designerelever	Tekniske assistentelever	Se under tekniske designere
Procesteknolog	Kemotekniker og levnedsmiddeltekniker	Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 915 af 25. september 2009
Installatør	VVS-tekniker	Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 622 af 18. juni 2007 med senere ændringer
Audiologiassistent	Audiologiassistent	Undervisningsministeriets bekendtgørelser nr. 163 af 7. marts 2008 med senere ændringer
Teater-, udstillings- og eventtekniker/Kulturtekniker	Kulturtekniker	Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 138 af 28. februar 2008 med senere ændringer

Bilag B - Fortegnelse over Teknisk Landsforbunds lokalafdelinger

Afdeling	Adresse	Postnr./by	E-mail	Telefon
TL København	Nørre Voldgade 12, 2. sal.	1358 København K	tlkbh@tl.dk	3877 7140
TL Sjælland, Hillerød	Frederiksgade 7, 2.	3400 Hillerød	tlhillerod@tl.dk	4822 2680
TL Sjælland, Ringsted	Jernbanevej 18, 1. sal	4100 Ringsted	tringsted@tl.dk	5856 5210
TL Fyn	Kronprinsensgade 19	5000 Odense	tlfyn@tl.dk	6311 2500
TL SydØstVejle	Sjællandsgade 32	7100 Vejle	tlsydoest@tl.dk	7643 1800
TL SydVest, Esbjerg	Exnersgade 37	6700 Esbjerg	tlsydvest@tl.dk	7610 4600
TL Østjylland, Århus	Dusager 16	8200 Aarhus N	tløstjylland@tl.dk	8675 4646
TL MidtVest, Herning	Østergade 25, 1.	7400 Herning	tlmidtvest@tl.dk	9626 5110
TL Nord, Aalborg	Ølgodvej 7	9220 Aalborg Ø	tlnord@tl.dk	9631 7700

Bilag C - Vejledende kriterier mv.

Funktionsløn

Den decentrale fastsættelse af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Ledelse af fagligt område/afdeling
- Sektionsleder
- Stedfortræder
- Gruppeleder
- Projektleder
- Byggeleder
- Projektgruppearbejde
- Sagsbehandling
- Teknisk sagsbehandling
- Administration af lovgivning
- Opmåling
- Nivellering
- Konstruktion
- Planlægning og projektering
- Digitale kort
- Lay-out
- Tilsyn
- BBR-register
- Konsulent- og specialistfunktion
- Særlige ansvars-/arbejdsområder
- Kompetence
- Selvstændighed
- Arbejdsomæssige ulemper
- Kompleks opgavevaretagelse
- Budgetansvar
- Oplæringsfunktion
- Instruktion eller supervision

- Formidlingsfunktion
- Undervisning og kursusvirksomhed
- Smudsigt og genefyldt arbejde
- Udstationering
- Magasinarbejde
- Udstillingsvirksomhed
- Feltkonservering

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.

Kvalifikationsløn

Den decentrale fastsættelse af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Efter- eller videreuddannelse
 - fx kommunom
 - fagrelevante kurser
 - kvalitets- og miljøstyringskurser
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte, eller lignende kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Anden erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet.
- Ledelseserfaring
- Selvstændighed eller engagement
- Personligt udviklende kurser
- Faglig eller personlig udvikling opnået gennem andre læringsformer
- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Rutine og sikkerhed
- Dybde i faglig viden
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Specialviden/Lokalkendskab
- Evne til at formidle og viderebringe viden
- Samarbejdsevne
- Sprogkundskaber
- IT-kundskaber
- Kreativitet
- Flexibilitet

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

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, 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 forhåndsftalen.

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

¹ Aftalen træder først i kraft den 1. september 2020.

² Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

³ Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

⁴ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.