Overenskomst for vejledere og undervisere ved beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune

KL

HK Kommunal

Indholdsfortegnelse **Side**

Kapitel 1. Personafgrænsning 3
§ 1. Hvem er omfattet 3
§ 2. Afgrænsning 3
§ 3. Løn 3
§ 4. Grundløn 4
§ 5. Funktionsløn 5
§ 6. Kvalifikationsløn 6
§ 7. Resultatløn 6
[O.26]§ 8. Fritvalgslønkonto - ikrafttræden d. 1. januar 2028 7
§ 9. Funktionærlov 8
§ 10. Pension 8
§ 11. ATP 10
§ 12. Frit valg - gældende til 31. december 2027 10
§ 13. Arbejdstidens placering 11
§ 14. Lokale aftalemuligheder 11
§ 15. Spisepause 11
§ 16. Særlige fridage 11
§ 17. Højere individuel arbejdstid 12
§ 18. Overarbejde 12
§ 19. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste 13
[O.26]§ 20. Barns sygedage 14
[O.26]§ 21. Opsigelse og bortvisning 14
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår 16
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse 18

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan 19
§ 1. Formål 19
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning 19
§ 3. Drøftelse 20

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob 21
§ 1. Ansat før 1. januar 2013 21
§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere 21

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder 23

Bilag A - Vejledende kriterier 25

Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) 27

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten gælder for vejledere/undervisere ansat inden for beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune.

Bemærkning:
Overenskomsten gælder for vejledere/undervisere inden for beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune, hvis virksomhed udspringer af lovbekendtgørelse om aktiv beskæftigelsesindsats og lovbekendtgørelse om aktiv socialpolitik.

[O.26] *Fra 1. april 2027*

Vejledere/undervisere kan have forskellige stillingsbetegnelser. Opgaverne inden for beskæftigelsesområdet har som udgangspunkt borger- eller virksomhedskontakt med henblik på selvforsørgelse eller uddannelse for borgerne samt rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft for virksomhederne, ligesom fx arbejde med sygedagpenge, integration eller ydelser i forbindelse med beskæftigelse er omfattet. **[O.26]**

§ 2. Afgrænsning

Vejledere og undervisere, 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.

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 5 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7
5. **[O.26]**Fritvalgsbidrag, jf. § 8.**[O.26]**

Bemærkning:

[O.26]Fællesaftalen om lokal løndannelse er fornyet med virkning fra 1. april 2027, og indeholder bl.a. nye rammer for de lokale forhandlinger.**[O.26]**

Stk. 2

Vejledere og undervisere 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 gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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 vejleder/underviser er i stand til at varetage som nyansat.

Stk. 2

Grundlønnen er

Stillingsbetegnelse	*Grundløn* *Løntrin og tillæg kr.**	
	1. april 2026	**[O.26]** 1. april 2027
Vejledere og undervisere efter lokal aftale	33 37 + 2.600	33 + 2.870 37 + 5.470
Vejledere og undervisere efter lokal aftale	41 + 11.900	41 + 14.770 **[O.26]**

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

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Stk. 3

[O.26]Grundlønsforhøjelserne pr. 1. april 2027 sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt en reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.**[O.26]**

Stk. 4

Vejledere og undervisere, som har mindst 5 års relevant erhvervserfaring, indplaceres mindst på grundløn 37 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.26]**(pr. 1. april 2027: grundløn 37 + 5.470 kr.)**[O.26]** (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

§ 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 gruppens grundløn.

Stk. 2

Koordinerende vejledere/undervisere ydes et pensionsgivende tillæg på 13.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Koordineringstillæg

Bemærkning:
Ved koordinerende vejledere/undervisere forstås vejledere/undervisere, som virker for koordinering og udvikling af de faglige områder på centrene ved bl.a. at

- udarbejde oplæg og opstille konsekvensmodeller i relation til bl.a. kursistkvoter, budgetter mv.,
- medvirke til koordinering af den interne pædagogiske debat med henblik på at sikre den kontinuerlige udvikling af de faglige områder,
- medvirke til at fastholde og styrke den kontinuerlige udvikling på centrets øvrige arbejdsområder,
- medvirke ved praktisk tilrettelæggelse af diverse undervisningsmateriale og materiale "ud af huset" for at sikre overholdelse af vedtagne principper for indhold mv.

Arbejdet som koordinerende vejleder/underviser tilrettelægges i samarbejde med centerlederen.

Det er forudsat, at koordinerende vejledere/undervisere i nogen grad deltager i almindelige vejleder/undervisningsfunktioner.

Funktionen som koordinerende vejleder/underviser varetages i en tidsbegrænset periode normalt af mindst 1 års varighed.

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.
c) Der henvises i øvrigt til opsigelsesbestemmelserne i Fællesaftalen.

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

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

I Bilag A findes 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. Der kan aftales kvalifikationsløn på grundlag af den erfaring og kompetence, som den ansatte har erhvervet gennem arbejdet. Det kan fx være

- erfaring fra tilsvarende eller lignende stilling,
- erfaring erhvervet i nuværende stilling,
- relevant uddannelse,
- specialviden af betydning for udførelse af jobbet.

Stk. 2

For ansatte, som gennemfører diplomuddannelsen i beskæftigelsesindsats på Københavns Professionshøjskole (tidl. Professionshøjskolen Metropol/Professionshøjskolen UCC/Forvaltningshøjskolen), skal der lokalt indgås aftale om kvalifikationsløn.

Lønseddeltekst: Diplomuddannelse

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ydes 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:
Der henvises i øvrigt til Fællesaftalen, hvorefter ændring af kvalifikationsløn, kræver enighed mellem parterne.

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

I Bilag A 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.

[O.26]§ 8. Fritvalgslønkonto - ikrafttræden d. 1. januar 2028

Stk. 1

Ansatte er omfattet af Aftale om fritvalgsordning (05.17) i det følgende benævnt "fritvalgsaftalen".

For ansattes valg i tilknytning til fritvalgsordningen henvises til fritvalgsaftalen.

Stk. 2A - Midlertidigt løntillæg fra 1. april 2027 til 31. december 2027

Fra 1. april 2027 til 31. december 2027 ydes et månedligt tillæg svarende til 1,12 % af den pensionsgivende løn. Der beregnes ikke pension af tillægget. Særlig feriegodtgørelse samt forhøjet ferietillæg er indeholdt i tillægget. Tillægget indgår ikke i opgørelsen af over-/merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Midlertidigt løntillæg

Stk. 2B - Fritvalgsbidrag - månedlig hensættelse for medarbejdere, der holder ferie med løn - gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden hensætter månedligt et samlet fritvalgsbidrag på 3,50 % af den fritvalgsberettigede månedsløn til fritvalgslønkontoen, jf. § 4, stk. 1 i fritvalgsaftalen.

Fritvalgsbidrag (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag (30.11)	Fritvalgsbidrag i alt
2,42 %	1,08 %	3,50 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - månedligt

Bemærkning til stk. 2:
For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen (05.12), henvises til § 4, stk. 2 i fritvalgsaftalen.

Stk. 3 - Fritvalgsbidrag for seniorer - gældende fra 1. januar 2028

Ansættelsesmyndigheden hensætter endvidere årligt et fritvalgsbidrag for seniorer som anført i skemaet nedenfor. Fritvalgsbidraget beregnes af den fritvalgsberettigede årsløn i optjeningsåret, og hensættes til fritvalgslønkontoen som et engangsbeløb den første hverdag i januar i den følgende fritvalgsperiode, jf. § 4, stk. 4 i fritvalgsaftalen.

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (30.11)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	0,94 %	1,41 %	2,35 %
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	1,41 %	0,94 %	2,35 %

Alder	Fritvalgsbidrag for seniorer efter aftale om fritvalgsordning (05.17)	Supplerende fritvalgsbidrag til seniorer (30.11)	Fritvalgsbidrag til seniorer i alt
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	1,88 %	0,47 %	2,35 %

Lønseddeltekst: Fritvalgsbidrag - senior

Stk. 4 - Fritvalgsandel af pensionsbidraget – gældende fra 1. januar 2028
Ansatte kan vælge, at hele eller dele af det pensionsbidrag, der overstiger 15,00 pct., jf. § 14, stk. 1., disponeres som en del af fritvalgsordningen, jf. fritvalgsaftalens § 4, stk. 5.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

> Bemærkning:
> En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

§ 9. Funktionærlov

For vejledere/undervisere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 21. Opsigelse og bortvisning og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår.

> Bemærkning:
> Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede 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 Sampension for nyansatte, jf. dog stk. 7.

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,00 % **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 18,00 %)**[O.26]**. af de pensionsgivende løndele, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

[O.26]*Stk. 1a*

Efter den ansattes eget valg kan den andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,00 % med virkning fra 1. januar 2028 helt eller delvist hensættes til fritvalgslønkontoen, jf. § 8. Fritvalgslønkonto.

Den ansattes valg skal foretages senest 1. oktober i året før den følgende fritvalgsperiode. Foretages intet aktivt valg, indbetales det fulde pensionsbidrag til pensionsordningen.

Bemærkning til stk. 1a:
En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

Stk. 2

Ansatte, som pr. 31. marts 2011 er omfattet af højere pensionsbidrag end anført i stk. 1, bevarer det højere pensionsbidrag.

Bemærkning:
Det gælder bl.a. arbejdsmarkedskonsulenter, som er overført fra staten med pensionsbidrag på 17,47 % **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 18,47 %)**[O.26]**.

Stk. 3

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

Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til dette løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

1. Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.
2. For ansatte, som pr. 31. marts 2013 får indbetalt pensionsbidrag til
   a) Pensionsordningen etableret ved kontrakt mellem Arbejdsmarkedsstyrelsen og Nordea-Pension for AF-konsulenter.
   b) Pensionsordning etableret i Danica for AF-konsulenter, der pr. 1. januar 1982 er overgået til aflønning som AF-konsulent.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 5

For ansatte, for hvem der er etableret pensionsordning i PFA-Pension før 1. januar 2009, indbetaler ansættelsesmyndigheden fortsat bidrag til PFA-Pension, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokale 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 en pensionsordning eller købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af løndelen
- Løndelen er ikke pensionsgivende
- 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

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg - gældende til 31. december 2027

Stk. 1

Den enkelte medarbejder kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension, for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,00 %, jf. § 10, stk. 1.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, 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.

[O.26]Bemærkning:
En medarbejder, som har valgt kontant udbetaling af sit pensionsbidrag for den del af bidraget, der overstiger 15 %, kan foretage et omvalg, jf. bestemmelserne om pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældre- og adoptionsorlov, i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13).**[O.26]**

§ 13. Arbejdstidens placering

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

Stk. 2

I særlige tilfælde kan den ugentlige arbejdstid, hvis der er enighed mellem institutionen og en stedlig organisationsrepræsentant herom, dog tilrettelægges med varierende tider således, at den over en periode (maks. 8 uger) i gennemsnit udgør 37 timer.

Stk. 3

Hvor det er muligt, tilrettelægges arbejdstiden efter lokal forhandling på ugens 5 første dage.

§ 14. Lokale aftalemuligheder

Stk. 1

Der kan lokalt 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 ½ times daglig spisepause.

Stk. 2

For deltidsbeskæftigede inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

§ 16. Særlige fridage

I Københavns Kommune er 1. maj en hel fridag, mens grundlovsdag er en fridag fra kl. 12.00.

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

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).

§ 18. Overarbejde

Stk. 1

Ansatte med grundløn 33 og 37 + 2.600 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 33 + 2.870 kr. og 37 + 5.470 kr.)**[O.26]** er omfattet af stk. 3-11.

Stk. 2

Ansatte med grundløn 41 + 11.900 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027: 41 + 14.770 kr.)**[O.26]** eller højere er ikke omfattet af stk. 3-11, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. Bilag B.

Stk. 3

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Hvis overarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 10.

Stk. 7

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

Stk. 9

Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

Stk. 10

Beordret og kontrollabelt overarbejde betales således:

1. 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%.
2. For alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.
3. Ansatte med højere aflønning end løntrin 38 + 2.600 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027: løntrin 38 + 5.470 kr.)**[O.26]** får overarbejdsbetaling efter løntrin 38 + 2.600 kr. **[O.26]**(pr. 1. april 2027: løntrin 38 + 5.470 kr.)**[O.26]**.

Stk. 11

Den timeløn, som er nævnt i stk. 10, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. §§ 4-7.

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

§ 19. 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 for ansatte med grundløn 33 – 37 + 2.600

kr. (31/3 2000-niveau)**[O.26]**(pr. 1. april 2027: grundløn 33 + 2.870 - 37 + 5.470 kr.)**[O.26]**.

Stk. 2

Forskudt tid opgøres pr. påbegyndt halve time pr. dag.

[O.26]§ 20. Barns sygedage

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2. og 3. sygedag, **[O.26]**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. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

[O.26]*Stk. 2*

Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.**[O.26]**

Stk. 3

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

[O.26]§ 21. Opsigelse og bortvisning

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 eller bortvisning fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til HK Kommunal ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse eller bortvisning, jf. stk. 2, underrettes HK Kommunal skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen eller bortvisningen 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 HK Kommunal sker digitalt.

HK Kommunal, CVR-nummer: 31429528.

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

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

Øvrige henvendelser rettes som hidtil til HK Kommunal Hovedstaden, Svend Aukens Plads 11, 2300 København S, E-mail: kommunal.hovedstaden@hk.dk

Stk. 4

HK Kommunal kan kræve sagen forhandlet med ansættelsesmyndigheden, hvis HK Kommunal skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, eller at bortvisningen er uberettiget.

HK Kommunal kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Opnås der ikke enighed ved forhandling iht. stk. 4, kan HK Kommunal kræve sagen vedr. rimeligheden af afskedigelsen eller bortvisningens berettigelse indbragt for et afskedigelsesnævn. Det er en betingelse for at indbringe en sag vedr. rimeligheden af en afskedigelse, at den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor den uansøgte afskedigelse meddeles. Et krav om indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal fremsættes overfor ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Klageskrift skal fremsendes senest 6 måneder efter, at kravet om indbringelse for afskedigelsesnævn er fremsat. Hvis der mellem HK Kommunal og KL aftales forhandling med henblik på at få sagen forligt, regnes fristen for fremsendelse af klageskrift dog fra tidspunktet for denne forhandlings afslutning. Svarskrift skal sendes senest 6 måneder efter modtagelsen af klageskriftet.

Fristerne for yderligere processkrifter er 3 måneder fra senest modtagne processkrift.

Bemærkning:
Overenskomstens parter kan konkret aftale at fravige ovennævnte frister fx i tilfælde af, at sagen afventer udfaldet af en tilsvarende sag eller en straffesag. Parterne er samtidig enige om, at sager i afskedigelsesnævn skal fremmes mest muligt.

Stk. 7

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.

Overenskomstens parter kan konkret aftale, at et afskedigelsesnævn består af et andet antal end 5 medlemmer. Det kan enten konkret aftales, at et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf 1 medlem udpeges af KL og 1 medlem udpeges af HK Kommunal, eller det kan konkret aftales, at den ene af parterne udpeger 1 medlem, mens den anden af parterne udpeger 2 medlemmer. Uanset antallet af medlemmer har parterne altid samme antal stemmer.

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 ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden, hvis den ansatte og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, 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.

Hvis afskedigelsesnævnet finder, at bortvisningen er uberettiget, tilkendes den ansatte en erstatning, som fastsættes efter funktionærlovens § 3. Nævnet kan tillige tilkende den ansatte med mindst 8 måneders uafbrudt beskæftigelse en godtgørelse efter 5. og 6. pkt., hvis det vurderes, at en afskedigelse ikke ville have været rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold.

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.**[O.26]**

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Seniordage – gældende til 31. december 2027

Vejledere og undervisere 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:
Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 60 år.

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

[O.26] *Stk. 2 - Seniorfrihed - gældende fra 1. januar 2028*

Ansatte har ret til seniorfrihed i fritvalgsperioden, jf. § 7, stk. 2 i fritvalgsaftalen, svarende til:

Alder	Seniorfrihed (05.17)	Supplerende seniorfrihed (30.11)	Seniorfrihed i alt
Det kalenderår medarbejderen fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår medarbejderen fylder 61 år	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår medarbejderen fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

Rammer for afholdelse, herunder lønfradrag, følger af § 8 i fritvalgsaftalen. **[O.26]**

Stk. 3. Udviklingsplan

Vejledere og undervisere er omfattet af aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 1.

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

Vejledere og undervisere er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.32).

Bemærkning:
Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. 12 løbende måneder fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. 12 løbende måneder til masteruddannelser. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for HK Kommunal.

Stk. 5. Tryghedspulje

Vejledere og undervisere er omfattet af Tryghedspuljen (05.33).

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

Stk. 6. Fleksjob

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

Stk. 7. Personalegoder

Vejledere og undervisere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 3.

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2026.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2029. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 3. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lind Lyngskjold

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Protokollat 1 - 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.

§ 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. 27 i trepartsaftale af 17. juni og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007samt faktaark pkt. III.3.
>
> I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk.2

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. 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 3. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lind Lyngskjold

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Protokollat 2 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. Ansat før 1. januar 2013

Stk. 1

For ansatte i fleksjob før 1. januar 2013 henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

Stk. 2

Parterne er enige om, at ansatte i fleksjob, som i forhold til deres beskæftigelseskvote opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende jobs på normale vilkår, forudsættes at indgå i de årlige lønforhandlinger og ikke alene være aflønnet på grundløn i længere tid.

Stk. 3

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, herunder forhandling om funktions- og kvalifikationsløn, samt eventuelle lokale forhåndsaftaler, kan den anden part begære, at de centrale overenskomstparter bistår i en fornyet lokal forhandling.

Det forudsættes, at der foreligger et uenighedsreferat som grundlag for de centrale parters deltagelse. I uenighedsreferatet skal hver af parterne redegøre for deres synspunkter på, hvorfor en ansat opfylder eller ikke opfylder de arbejdsmæssige forudsætninger for aflønning i tilsvarende job på normale vilkår.

§ 2. Ansat 1. januar 2013 og senere

For medarbejdere ansat i fleksjob 1. januar 2013 og senere henledes opmærksomheden på de gældende ansættelsesvilkår og forudsætninger for oprettelse af fleksjob i rammeaftalen om socialt kapitel, herunder at forholdet mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte har været drøftet i det øverste medindflydelsesorgan. Denne drøftelse kan også finde sted i andre medindflydelsesorganer efter begæring fra de ansatte.

København, den 3. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lind Lyngskjold

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndele som nedgang i de lokalt aftalte løndele.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:
Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

   a) Multimedier

      Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

      (fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

   b) Sundhedsordninger

      Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

      (fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsvurdering, 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 medarbejderes 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 opsige 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 3. november 2026

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lind Lyngskjold

For

HK Kommunal

Susanne Fagerlund

Lene Poulsen

Bilag A - Vejledende kriterier

Kriterierne er ikke prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til begge stillingstyper. Ved vurderingen af kriteriernes relevans kan indgå omfanget og kvaliteten af det udførte arbejde.

Fastsættelsen af funktionsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i graden af:

- Bevillingskompetence
- Faglig kompetence
- Udarbejdelse af handlingsplan
- Behandling af ansøgninger
- Konsulentfunktion i forbindelse med interne og eksterne samarbejdspartnere
- Metodeudvikling
- Selvstændig rådgivningsfunktion
- Projektdeltagelse
- Ledelsesfunktion
- Selvstyrende funktioner
- Økonomisk kompetence-
- Supervision
- Udarbejdelse af informationsmateriale, pjecer, brochurer, kampagner mv.
- Undervisning
- Udarbejdelse af undervisningsmateriale
- Forhandlingsopgaver
- Omstillings- og/eller udviklingsopgaver
- Udarbejdelse af analyse/statistisk materiale
- Superbruger
- Koordinationsopgaver
- Oplæring af nye medarbejdere
- Udslusning til ordinært system
- Administrative opgaver
- Budgetansvarlig
- Praktikvejleder
- Særligt rådgivnings- og vejledningsopgaver
- Visitation
- Specialist
- Sagsbehandling for udvalg/politikere
- Deltagelse i forskningsprojekter

Fastsættelse af kvalifikationsløn kan bl.a. tage udgangspunkt i graden af:

- Relevante fagligt og/eller personligt udviklende kurser
- Erfaring i forbindelse med jobrokering og jobbytte
- Anden erhvervserfaring af betydning for jobbet
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Evne til at formidle og viderebringe viden
- Flerkulturel kompetence- Ledelseserfaring

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

Numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfattet?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge m.m (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja
30	Kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja
[O.26] 35	Fritvalgsordning (05.17)	Ja **[O.26]**