

Overenskomst for bygningskonstruktører

KL

Teknisk Landsforbund

Konstruktørforeningen

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret.....	4
§ 1. Hvem er omfattet, og hvem har forhandlings- og aftaleretten.....	4
§ 2. Afgrænsning.....	5
Kapitel 2. Aflønning mv.	5
§ 3. Løn mv.....	5
§ 4. Grundløn.....	6
§ 5. Funktionsløn.....	7
§ 6. Kvalifikationsløn.....	7
§ 7. Resultatløn.....	8
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstillæg.....	8
§ 9. Funktionærlov.....	8
§ 10. Pension.....	8
§ 11. ATP.....	10
§ 12. Frit valg.....	10
§ 13. Arbejdstidens placering.....	11
§ 14. Spisepause.....	11
§ 15. Særlige fridage.....	11
§ 16. Højere individuel arbejdstid.....	11
§ 17. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	12
§ 18. Udkald.....	13
§ 19. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste.....	14
§ 20. Barns 1. og 2. sygedag.....	14
§ 21. Tjenestefrihed.....	14
§ 22. Arbejdstøj.....	14
§ 23. Opsigelse.....	15
§ 24. Tjenestemandshøring.....	17
§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår.....	17
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse.....	18
§ 26. Ikrafttræden og opsigelse.....	18
Protokollat 1 - Frederiksberg Kommune - 1. maj.....	20
Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	21
§ 1. Formål.....	21
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	21
§ 3. Drøftelse.....	22
Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob.....	24
Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....	26
Protokollat 5 - Personlig løngaranti og overgangstillæg.....	29
Bilag A - Vejledende kriterier mv.	31
Bilag B - Fortegnelse over Teknisk Landsforbunds lokalafdelinger..	33

Bilag C - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)34

Kapitel 1. Personafgrænsning og forhandlings- og aftaleret

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

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) bygningskonstruktører uddannet efter de indtil 1970 gældende regler for uddannelse på bygningskonstruktørskoler,
- b) bygningskonstruktører, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 307 af 31. august 1966 med senere ændringer,

i det følgende kaldet bygningskonstruktører, 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, trafikselskaber, alle selvstyre- havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selv- ejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkå- rene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler Konstruktørforeningen og Teknisk Landsforbund, når der ind- gås serviceaftale med en virksomhed.

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

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd.

Stk. 3

1. For

- a) bygningskonstruktører, der er uddannet efter de indtil 1970 gældende regler for uddannelse på bygningskonstruktørskoler, samt
 - b) bygningskonstruktører-BTH, der er uddannet efter 1970, jf. Undervisningsmi- nisteriets bekendtgørelse nr. 307 af 31. august 1966 samt nr. 715 af 7. juli 2009, hvis den ansatte er medlem af Teknisk Landsforbund, har Teknisk Landsfor- bund forhandlings- og aftaleretten.
2. For bygningskonstruktører-BTH, der er uddannet efter 1970, jf. Undervisningsmi- nisteriets bekendtgørelse nr. 307 af 31. august 1966, samt nr. 715 af 7. juli 2009, som ikke er medlem af Teknisk Landsforbund, har Konstruktørforeningen for- handlings- og aftaleretten.

§ 2. Afgrænsning

Bygningskonstruktører, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. 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.

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 hos den enkelte ansættelsesmyndighed 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

Bygningskonstruktører er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (04.39).

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 fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheder, 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 hos den enkelte ansættelsesmyndighed arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner, således at denne situation undgås.

Stk. 2

Grundlønnen er

<i>Stillingsbetegnelse</i>	<i>Grundløn</i>
Bygningskonstruktører	29 + 1.700 kr.
Bygningskonstruktører, der er pålagt særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver, efter lokal aftale	35 + 2.000 kr. eller 41

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

Bemærkning:

For bygningskonstruktører, der er pålagt særligt fagligt ansvar og/eller ledelsesopgaver, skal der ved den samlede lønfastsættelse tages udgangspunkt i de pågældendes funktioner.

§ 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.

Stk. 2

For bygningskonstruktører på grundløn 29 + 1.700 kr., som er tillagt funktion som praktikvejleder for konstruktørpraktikanter, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Lønseddeltekst: Praktikvejledertill.

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 (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

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

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

I Bilag A 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.

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 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 er anført 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 engangsbetaling 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

Bestemmelser vedrørende personlig løngaranti og overgangstillæg findes i Protokollat 5.

§ 9. Funktionærlov

For bygningskonstruktører gælder Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 23. Opsigelse og § 25. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønne).

§ 10. Pension

Stk. 1

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,10% **[O.18]** (pr. 1. april 2019: 17,46%) **[O.18]** af de pensionsgivende lønde, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 2. Teknisk Landsforbund

1. For bygningskonstruktører, som er omfattet af *Teknisk Landsforbunds forhandlingsret*, jf. § 1, stk. 4, nr. 1, oprettes pensionsordning med virkning fra ansættelsen i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening (TLP – pensionskassenummer 20381), eller der oprettes en pensionsordning, som kan godkendes af overenskomstens parter.
2. Bygningskonstruktører uddannet før 1970, som ikke er medlemmer af Teknisk Landsforbund og som efter 1987-overenskomstens § 6, stk. 1, 2. afsnit, har fået godkendt en anden pensionsordning end i Teknisk Landsforbunds Pensionsforening, kan, hvis den ansatte ønsker det, opretholde ordningen som hidtil.

Stk. 3. Konstruktørforeningen

1. For bygningskonstruktører, som er omfattet af *Konstruktørforeningens forhandlingsret*, jf. § 1, stk. 4, nr. 2, oprettes pensionsordning med virkning fra ansættelsen i PFA (FTF-ordningen – pensionskassenummer 50497).

Stk. 4

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. 5

Grundløn, funktions-, kvalifikations- og resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 5, stk. 3, og § 6, stk. 2. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

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

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 8

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

Stk. 9

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. 10

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

Ved 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- 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 bygningskonstruktører 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

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

§ 14. 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.

§ 15. Særlige fridage

Der tilkommer bygningskonstruktører fridage efter de regler, der gælder hos ansættelsesmyndigheden.

Bemærkning:

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

§ 16. 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.

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

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse. Det er frivilligt for den ansatte, om vedkommende ønsker at indgå aftale om højere individuel arbejdstid.

Organisationen/den lokale repræsentant orienteres om indgåede aftaler.

§ 17. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

Ansatte med grundløn 29 + 1.700 kr. og 35 + 2.000 kr. er omfattet af stk. 3-12.

Stk. 2

Ansatte med grundløntrin 41 er ikke omfattet af stk. 3-12, men af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. Bilag C, nr. 16.

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 hen-

syntagen 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 får overarbejdsbetaling efter løntrin 37.

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.

§ 18. Udkald

Stk. 1

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

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. § 17, stk. 3, om manglende varsko til overarbejde.

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 udgør 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.

§ 19. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste

Bygningskonstruktører er omfattet af Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90).

§ 20. 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.

§ 21. Tjenestefrihed

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

§ 22. Arbejdstøj

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.

§ 23. 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/ Konstruktørforeningen 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/ Konstruktørforeningen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Teknisk Landsforbunds lokalafdeling/ Konstruktørforeningen 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/ Konstruktørforeningen 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/ Konstruktørforeningen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Konstruktørforeningen, CVR-nr.: 21556017.

Teknisk Landsforbund, CVR-nr.: 11886817.

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

Konstruktørforeningen: KF@kf.dk.

Teknisk Landsforbund: secure@tl.dk.

Adressefortegnelse over Teknisk Landsforbunds lokalafdelinger findes i Bilag B.

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

Stk. 4

Teknisk Landsforbunds lokalafdeling/Konstruktørforeningen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis Teknisk Landsforbunds lokalafdeling/Konstruktørforeningen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Teknisk Landsforbunds lokalafdeling/Konstruktørforeningen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3. nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Teknisk Landsforbund/Konstruktørforeningen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL

Stk. 6

Fra kravet om afskedigelsesnævnsbehandling efter stk. 5 er fremsat, fremsendes klageskrift normalt senest 10 uger fra dette tidspunkt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. frister for yderligere skriftveksling samt forslag til domsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden at tage stilling til den videre procedure.

Bemærkning:

Hvis parterne er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure. Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra krav om 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/Konstruktørforeningen, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

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

Stk. 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 kommunen/ansættelsesmyndigheden 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.

§ 24. Tjenestemandshør

Ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandshør og afgive forklaring. Forhørslederne 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.

§ 25. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

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

Stk. 2. Seniordage

Bygningskonstruktører er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed 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. 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 Forhandlingsfællesskabs-seniordage, jf. Rammeaftale 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>Supplerende aftale</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

Bygningskonstruktører er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 2.

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, 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 Konstruktørforeningen/Teknisk Landsforbund.

Stk. 5. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.32).

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. **[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 Konstruktørforeningen/Teknisk Landsforbund.

Stk. 6. Flexjob

Bygningskonstruktører er omfattet af supplerende aftale om vilkår for ansatte i fleksjob, jf. Protokollat 3.

Stk. 7. Personalegoder

Bygningskonstruktører er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 4.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. 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, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 20. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

For

Konstruktørforeningen

Gert Johansen

Protokollat 1 - 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 dennes leder.

København, den 20. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

For

Konstruktørforeningen

Gert Johansen

Protokollat 2 - 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 for bygningskonstruktører.

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 hos den enkelte ansættelsesmyndigheds 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 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 TL's/Konstruktørforeningens (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 20. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

For

Konstruktørforeningen

Gert Johansen

Protokollat 3 - Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob

§ 1. *Ansæt før 1. januar 2013.*

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

§ 2. *Ansæt 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 20. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

For

Konstruktørforeningen

Gert Johansen

Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

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

c) Befordring

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

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), 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 20. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

For

Konstruktørforeningen

Gert Johansen

Protokollat 5 - Personlig løngaranti og overgangstillæg

Stk. 1

Bygningskonstruktører, 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 bygningskonstruktører 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

Bygningskonstruktører, som ved overgang til Ny Løn fik et tillæg på 3.250 kr. eller 2.900 kr. eller 2.800 kr., bevarer dette overgangstillæg under ansættelsen hos ansættelsesmyndigheden/i hidtidig stilling.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

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

København, den 20. september 2018

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Teknisk Landsforbund

Lone Engberg Thomsen

For

Konstruktørforeningen

Gert Johansen

Bilag A - Vejledende kriterier mv.

Vejledende kriterier for funktionsløn

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

Ledelse

Afdelingsleder

Sektionsleder

Stedfortræder

Gruppeleder

Projektleder

Byggeleder

Leder af et fagligt område

Ansvar og kompetence

Budgetansvar

Instruktion eller supervision

Oplæringsfunktion

Fagligt ansvar

Kontrol og tilsyn

Selvstændig opgavevaretagelse

Særlige ansvars-/arbejdsområder

Konsulent- og specialistfunktion

Bygherrerepræsentation

Deltagelse i arbejde i politiske udvalg m.v.

Indstillinger for politiske udvalg

Koordinationsfunktioner

Tværfagligt arbejde

Opgaver

Administration af lovgivning

Udviklings- og planlægningsopgaver

Projektering

Kompleksitet i opgavevaretagelsen

Særlige ulemper

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.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn

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

Efter- og videreuddannelse

Fagrelevante kurser

Kloakmester

Byggeøkonom

Teknonom/merkonom

Relevante kurser på forvaltningshøjskolen

Personligt udviklende kurser

Lederkurser

Erfaring

Erfaring fra jobbrokering, jobbytte, eller lignende kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver

Erfaring fra tidligere ansættelse

Erfaring fra konstituering

Specialviden

Lokalkendskab

Dybde/bredde i faglig viden og færdigheder

Ledelseserfaring

Personlige egenskaber

Selvstændighed

Engagement

Rutine og sikkerhed

Evne til at formidle og viderebringe viden

Samarbejdsevne

Jobfleksibilitet

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.

Bilag B - Fortegnelse over Teknisk Landsforbunds lokalafdelinger

<i>Afdeling</i>	<i>Adresse</i>	<i>Postnr./by</i>	<i>E-Mail</i>	<i>Telefon</i>
TL København	Nørre Voldgade 12, 2.sal	1358 København K	tlkbh@tl.dk	3877 7140
TL Sjælland, Hillerød	Frederiksgade 7, 2. sal	3400 Hillerød	tlhillerod@tl.dk	4822 2680
TL Sjælland, Ringsted	Jernbanevej 18, 1. sal	4100 Ringsted	tlringsted@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	tløestjylland@tl.dk	86754546
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 - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
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) ¹	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	Retstviftaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja

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