

Overenskomst for grafisk beskæftiget personale

KL

HK/KOMMUNAL

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	5
Kapitel 2. Månedslønnede	5
§ 3. Løn.....	5
§ 4. Resultatløn	6
§ 5. Funktionærlov	7
§ 6. Pension	7
§ 7. Frit valg.....	8
§ 8. ATP	8
§ 9. Arbejdstid.....	9
§ 10. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde.....	9
§ 11. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste	10
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag	10
§ 13. Tjenestefrihed	11
§ 14. Udgifter ved tjenesterejser.....	11
§ 15. Opsigelse	11
§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår.....	12
Kapitel 3. Timelønnede.....	13
§ 17. Løn, lønberegning og lønudbetaling	13
§ 18. Pension	13
§ 19. Søgnehelligdage.....	14
§ 20. Opsigelse	14
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår.....	14
Kapitel 4. Elever.....	14
§ 22. Praktikgrundlaget.....	14
§ 23. Aflønning	14
§ 24. Aflønning i skoleperioder	15
§ 25. Prøvetid	15
§ 26. Overarbejde	15
§ 27. Kombinationsbeskæftigelse	15
§ 28. Sygdom, barsel og adoption.....	15
§ 29. ATP	16
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	16
§ 30. Ikrafttræden og opsigelse.....	16
Protokollat 1 - Særbestemmelser vedrørende personale i det tidligere FKKA- område.....	17
Protokollat 2 - Aftale vedrørende bogbindere og bogbinderiassistenter i Københavns Kommune.....	18
Protokollat 3 - Anciennitetsferie.....	19

**Protokollat 4 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler
om personalegoder20**

Bilag 1 i henhold til § 1, stk. 1.....22

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter grafisk beskæftiget personale, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde eller
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

og som er ansat på kommunale trykkerier, som er anført i bilag 1 til overenskomsten. Bilaget ajourføres løbende. Funktioner med bogbinderi og efterbehandling samt funktioner, hvor der fremstilles reprojekteret materiale i form af film og papir, indgår i begrebet trykkerier. Grafisk produktion af data til brug for eksempelvis tidsskrifter, bøger, pjecer og plakater er også omfattet af overenskomsten, når funktionerne udføres i afdelinger uden for trykkeriet.

Bemærkning:

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 2

Overenskomst gælder for det personale, der er nævnt i stk. 1, hvis personalet mindst halvdelen af arbejdstiden er beskæftiget med grafiske arbejde i henhold til stk. 1.

Stk. 3

Personale kan ikke ansættes i tilsvarende tjenestemandstillinger.

Stk. 4

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og
2. Personer som ikke har overenskomstmæssige rettigheder ifølge Lov nr. 419 af 10. juni 2003 om en aktiv beskæftigelsesindsats, LBK nr. 709 af 13. august 2003 om en aktiv socialpolitik og LBK nr. 839 af 5. september 2005 om integration af udlændinge i Danmark.

Stk. 5

Kommunerne forpligter sig til i samråd med HK/KOMMUNAL at antage grafisk arbejdskraft til det af overenskomsten omfattede arbejde - det vil sige arbejdskraft, der er uddannet efter grafiske erhvervsuddannelser eller arbejdskraft, der har tilsvarende kvalifikationer.

Personale til betjening af grafiske maskiner og udstyr, der ikke er installeret i trykkeriet eller i tilknytning hertil, og som anvendes til ikke-grafisk produktionsformål som led i de normale kommunale administrative og tekniske funktioner, er ikke omfattet af denne overenskomst.

Eventuelle uoverensstemmelser om den faglige afgrænsning søges løst ved forhandling mellem overenskomstens parter. Der vil herved være at tage hensyn til eventuelle foreliggende grænseaftaler af faglig karakter.

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Grafisk personale, 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 2011 til og med 1. december 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 16. februar 2012.

Stk. 2

Grafisk personale, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
 2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,
- aflønnes med *timeløn*, jf. kapitel 3.

Bemærkning

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november 2011 til og med 30. november 2011 eller ansættelse fra 16. januar 2012 til og med 15. februar 2012.

Stk. 3

Elever aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 4.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Årslønnen til grafisk personale udgør følgende beløb (31/3 2000-niveau), afhængig af inden for hvilket tidligere amt kommunen er beliggende. Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen.

	Typografer og litografer	Bogbinder-svende	Bogbinderi-assistenten
Kommuner i de tidligere Københavns og Århus Amter samt Københavns Kommune	275.543 kr. 22.962 kr.	261.173 kr. 21.764 kr.	226.996 kr. 18.916 kr.
Kommuner i øvrige amter	262.490 kr. 21.874 kr.	248.120 kr. 20.677 kr.	213.943 kr. 17.829 kr.

Medarbejdere, der forud for den 1. april 2002 havde en højere løn end anført i ovennævnte tabel, ydes et personligt pensionsgivende tillæg svarende til forskellen. Tillægget reguleres med procentreguleringen. Ved eventuel senere genbesættelse af stillingen bortfalder tillægget.

Bemærkning:

Der kan aftales tillæg til lønnen efter Aftale om decentral løn, jf. § 16, nr. 3.

Stk. 2

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

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

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."

Stk. 5

Ved kommunale trykkerier, der beskæftiger 3 eller flere medarbejdere ud over en trykkerileder (faktor), kan der til denne gives en løn, der fastsættes i forhold til månedslønnen for faglærte typografer inden for pågældende afdeling, hvortil kommer et tillæg på 7 1/2% af denne løn.

Nævnte løn vil kunne finde anvendelse også i forhold til delvis medarbejdende trykkeriledere, men forudsætter også her, at der ud over trykkerilederen er beskæftiget 3 eller flere medarbejdere samt, at der er tillagt trykkerilederen ledende og administrative funktioner.

I det omfang trykkeriledertillægget har været pensionsgivende efter 1999-overenskomstens bestemmelser, er dette tillæg fortsat pensionsgivende.

Stk. 6

Eventuelle personlige tillæg givet efter 1995-overenskomstens § 3, stk. 8, videreføres og reguleres som for kommunalt ansatte i øvrigt. I det omfang det personlige tillæg har været pensionsgivende efter 1999-overenskomstens bestemmelser, er det personlige tillæg fortsat pensionsgivende. Ved eventuel senere genbesættelse af stillingen bortfalder tillægget.

§ 4. 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:

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

§ 5. Funktionærlov

For grafisk personale gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 15. Opsigelse og § 21. Øvrige ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens bestemmelser, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. Funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 6. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter med virkning fra ansættelsen pensionsordning i Grafisk Pension for grafisk personale.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,6% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Grafisk Pension månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

Grafisk Pension er en del af Kommunernes Pensionsforsikring A/S, som administreres af:

SAMPENSION
Tuborg Havnevej 14
2900 Hellerup

Indbetaling sker via Nordea Bank:
reg.nr.: 2149 – konto nr.: 8475 237 774

Stk. 4

For deltidsansatte er betalt merarbejde, jf. § 10, pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 5

[O.11] 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. **[O.11]**

Stk. 6

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 beløbet
- Beløbet er ikke pensionsgivende
- 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.

§ 7. Frit valg

Stk. 1

Den enkelte ansatte kan vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionskassen/-selskabet udbetales som et kontant beløb.

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,2%

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for de ansattes valg.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, ydes denne som et engangsbeløb, der udbetales sammen med den særlige feriegodtgørelse med lønudbetalingen ultimo april måned.

[O.11] Med virkning fra 1. januar 2012 udbetales beløbet månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen. **[O.11]**

Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

Stk. 3

Den enkelte ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker den kontante udbetaling i stedet for pensionsbidrag.

Der kan foretages omvalg på den ansattes eget initiativ, dog tidligst efter et år og kun med fremadrettet virkning.

Foretages intet aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

§ 8. ATP

For grafisk personale gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.

≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

§ 9. Arbejdstid

Stk. 1

Den ugentlige arbejdstid udgør 37 timer eksklusive spisepauser. Arbejdstiden fordeles som hovedregel på ugens fem første hverdage.

Stk. 2

Arbejdstiden og spisepausernes placering fastsættes ved lokal forhandling.

Stk. 3

Flextid kan indføres ved lokal forhandling for én eller flere personalegrupper.

Stk. 4

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag er fridage. Grundlovsdag og 1. maj er fridage fra kl. 12.00.

Bemærkning:

For ansatte i kommunerne i det tidligere FKKA-område henvises til protokol nr. 1.

Stk. 5

Ved tastearbejde og skærmterminalarbejde af længerevarende karakter, skal der med jævne mellemrum gives den ansatte tid til afspænding af belastede muskler.

§ 10. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

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 tillæg på 26,56 kr. (31/3 2000-niveau) pr. gang.

Stk. 2

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

Stk. 3

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. 4

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

Stk. 5

Hvis overarbejde/merarbejde afspadseres, gives erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde/merarbejde. For overarbejde gives erstatningsfrihed med tillæg af 50% eller 100%, jf. stk. 8, nr. 2 og 3. For merarbejde ydes ingen tillægsgodtgørelse.

Stk. 6

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. 7

Hvis overarbejde/merarbejde skal godtgøres med afspadsering, 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. 8. Der kan mellem de lokale parter indgås aftale om, at afspadsering finder sted på et senere tidspunkt.

Stk. 8

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. Alle øvrige overarbejdstimer betales timeløn med et tillæg på 100%.

Bemærkning til nr. 2:

For ansatte i kommunerne i det tidligere FKKA-område henvises til protokollet nr. 1.

Stk. 9

Den timeløn, som er nævnt i stk. 8, beregnes som 1/1924 af årslønnen, jf. § 3.

Bemærkning:

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

Stk. 10

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

§ 11. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn gælder.

Bemærkning:

Aftalerne findes i KL's Løn og personale, afsnit 04.89 og afsnit 04.90.

§ 12. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. 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

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 13. Tjenestefrihed

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

§ 14. Udgifter ved tjenesterejser

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

§ 15. 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

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til HK's lokalafdeling.

Bemærkning

Adressefortegnelse over HK's lokalafdelinger findes i bilag 3 til Overenskomst for kontorpersonale og IT-personale..

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationens krav om forhandling afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

Stk. 7

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

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
3. Decentral løn (04.25)
4. Løngaranti for ansatte omfattet af strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse(04.50)**[O.11]**
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. Gruppeliv (04.74)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsbeskæftigedes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**

16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. [O.11]Ferie (05.12)[O.11]
21. Barsel mv. (05.13) og [O.11]barselsudligning (05.14)[O.11]
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. [O.11]Seniorpolitik (05.21)[O.11]
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. [O.11]Kompetenceudvikling (05.31)[O.11]
27. [O.11]Socialt kapitel (05.41)[O.11]
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstvistaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. [O.11]SU og tillidsrepræsentanter (05.80)[O.11]
32. [O.11]MED og tillidsrepræsentanter (05.86)[O.11]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. [O.11]Aftale om trivsel og sundhed (05.35)[O.11]
35. [O.11]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)[O.11]

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 17. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen er 1/1924 af årslønnen i henhold til § 3.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

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

§ 18. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter med virkning fra ansættelsen pensionsordning i Grafisk Pension for grafisk personale.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 17,6% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Grafisk Pension v/KP samtidig med løn-udbetalingen.

§ 19. Søgnehelligdage

Stk. 1

Ansatte, som har været beskæftiget ved kommunen i mindst 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Stk. 2

Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdag fra kl. 12.00.

§ 20. Opsigelse

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår

Grafisk personale er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 8. ATP

§ 9. Arbejdstid

§ 10. Overarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde for så vidt angår overarbejde

§ 11. Arbejde i forskudt tid mv.

§ 16. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 1, 3, 12-16, 18, 20, 21, 23, 25 og 28-35.

Kapitel 4. Elever

§ 22. Praktikgrundlaget

De omhandlede praktikforhold er omfattet af lov om erhvervsuddannelser samt af nærværende overenskomst med de undtagelser, der fremgår af § 23.

§ 23. Aflønning

Stk. 1

Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 12 + 1.600 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 2

Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 3.

Stk. 3

Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 3 - inkl. dyrtidstillæg og faste kronetillæg:

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

Bemærkning:

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

Stk. 4

Den enkelte kommune kan aftale særlige lønvilkår for elever med forudgående ansættelse ved kommunen.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på muligheden for anvendelse af Aftalen om decentral løn.

Stk. 5

Lønnen til elever udbetales månedsvis bagud.

§ 24. Aflønning i skoleperioder

Stk. 1

De offentlige arbejdsgivere er omfattet af Arbejdsgivernes Elevrefusion, jf. Lov om AER § 2.

I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.

Stk. 2

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på institutioner med kostafdelinger, jf. Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009 med senere ændringer, om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi, refunderer kommunen elevens udgifter til den af institutioner fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

§ 25. Prøvetid

Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden angivelse af grund og uden varsel i perioden.

§ 26. Overarbejde

Elever under 18 år må ikke deltage i overarbejde.

Til elever over 18 år, der undtagelsesvis deltager i overarbejde, betales timeløn efter løntrin 18 samt gældende overarbejdstillæg.

§ 27. Kombinationsbeskæftigelse

Under kombinationsbeskæftigelse, det vil sige situationer, hvor et uddannelsesforløb deles mellem en kommunal arbejdsgiver og en privat arbejdsgiver, aflønnes eleven under ansættelsen i kommunen efter denne overenskomst, medens den pågældende under den private ansættelse omfattes af den på denne arbejdsplads gældende aflønning for elever.

§ 28. Sygdom, barsel og adoption

Elever oppebærer løn under sygdom.

§ 29. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP. Der betales bidrag efter overenskomstens § 8 også for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn fra ansættelseskommunen.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 30. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har, hvor intet andet er nævnt, virkning fra den 1. april 2011.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

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

København, den 4. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Protokollat 1 - Særbestemmelser vedrørende personale i det tidligere FKKA-område

Særbestemmelser vedrørende personale ansat i det tidligere FKKA-område (kommuner og fælleskommunale selskaber/virksomheder i Københavns Amt (Gentofte Kommune undtaget) samt Hørsholm og Rudersdal kommuner).

Arbejdstid for grafisk personale:

1. maj og Grundlovsdag er hele fridage.

Ved honorering af overarbejde på lørdage ydes der fortsat 100% betaling i det omfang, der ikke er planlagt normaltjeneste.

København, den 4. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Protokollat 2 - Aftale vedrørende bogbindere og bogbinderiassistenter i Københavns Kommune

Der er mellem parterne enighed om, at bestemmelserne i overenskomst pr. 1. april 2002 mellem Københavns Kommune og HK/Privat, Overenskomst for grafisk beskæftiget personale, finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte bogbindere og bogbinderiassistenter med de begrænsninger, der følger af tjenestemandsvedtægten og pensionsvedtægten for Københavns Kommune samt andre særligt for tjenestemænd gældende bestemmelser.

København, den 4. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Protokollat 3 - Anciennitetsferie

Typografer:

Typografer, der pr. 31. juli 2002 har haft 10 års beskæftigelse i samme kommune, vil som en personlig ordning bevare retten til at afholde 3 ekstra feriedage, som lægges i forbindelse med anden ferie end hovedferien, medmindre andet aftales.

Bogbindersvende og bogbinderiassistenter:

Bogbindersvende og bogbinderiassistenter, der pr. 31. juli 2002 har haft 25 års beskæftigelse i samme kommune, vil som en personlig ordning bevare retten til at afholde 3 ekstra feriedage, som lægges i forbindelse med anden ferie end hovedferien, medmindre andet aftales.

København, den 4. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, 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 tilsva-

rende 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 jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 4. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

Bilag 1 i henhold til § 1, stk. 1

KL's område

<i>Kommune</i>	<i>Overenskomstomfattet</i>
Aalborg	Fra 1. november 1978
Svendborg	Fra 1. december 1978
Esbjerg	Fra 1. februar 1979
Karlebo, rådhuset	Fra 1. april 1979
Frederikssund	Fra 14. maj 1979
Odense	Fra 1. juli 1979
Nyborg	Fra 1. juli 1979
Helsingør	Fra 1. januar 1980
Fredensborg-Humlebæk	Fra 1. februar 1980
Ribe	Fra 1. juni 1980
Roskilde	Fra 1. december 1980
Nykøbing F.	Fra 1. januar 1981
Helsinge	Fra 1. februar 1981
Allerød	Fra 1. februar 1981
Århus, rådhuset	Fra 1. april 1981
Karlebo, Nivå Ungdomsskole	Fra 1. september 1982
Kolding	Fra 1. oktober 1982
Lemvig	Fra 1. december 1983
Næstved	Fra 1. marts 1985
Vejle, Guldkrogcentret	Fra 1. februar 1986
Vejle, Videnscenter for Integration	Fra 15. september 2005
Randers	Fra 1. januar 2001
Hjørring Kommune, Nordjyllands Beskyttede Værksted	Fra 1. april 2008
Aalborg Kommune, Trykkeriet Virke- lyst	Fra 1. april 2008

KL's område (det hidtidige FKKÅ-område)

Følgende trykkerier er omfattet af overenskomsten, for så vidt angår typografer:

Albertslund Kommune, rådhuset

Ballerup Kommune, rådhuset

Ballerup Kommune, foreningstrykkeriet

Birkerød Kommune, rådhuset

Brøndby Kommune, rådhuset

Brøndby Kommune, pædagogisk central

Gladsaxe Kommune, rådhuset

Glostrup Kommune, pædagogisk central

Herlev Kommune

Hvidovre Kommune, rådhuset

Hvidovre Kommune, medborgerhuset

Høje-Taastrup Kommune, rådhuset

Ishøj Kommune, rådhuset

Lyngby-Taarbæk Kommune, rådhuset

Søllerød Kommune, rådhuset

Rødovre Kommune, pædagogisk central (først ved nybesættelse)

Følgende trykkerier er omfattet af overenskomsten for så vidt angår bogbinderiassistenter:

Albertslund Kommune, rådhuset

Ballerup Kommune, rådhuset

Birkerød Kommune, rådhuset

Brøndby Kommune, rådhuset

Hvidovre Kommune, medborgerhuset

Høje-Taastrup Kommune, rådhuset

Høje-Taastrup Kommune, foreningsbistandskontoret

Ishøj Kommune, rådhuset

Rødovre Kommune, pædagogisk central