

Overenskomst 2024



Overenskomst for kontorpersonale

HK
PRIVAT
SAMMEN
ER DU
STÆRKERE /

atp=

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1 Overenskomstens område	2
Kapitel 2 Løn.....	2
Kapitel 3 Pension.....	9
Kapitel 4 Arbejdstid.....	11
Kapitel 5 Overarbejde, rådighedsvagt m.v.	15
Kapitel 6 Ferie.....	17
Kapitel 7 Feriefridage.....	18
Kapitel 8 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse	20
Kapitel 9 Sygdom.....	21
Kapitel 10 Tjenestefrihed.....	22
Kapitel 11 Uddannelse og udvikling	24
Kapitel 12 Tillidsrepræsentantregler m.v.	24
Kapitel 13 Andet	27
Bilag 2 – Forståelsespapir vedrørende call-center paragraffen i overenskomsten § 14A	29
Bilag 3 - CFU forligets ramme og reguleringsordningen	31
Bilag 4 – Forhandlingsret.....	33
Bilag 5 – Lønpuljer.....	34
Bilag 6 – Aflønning på trin F i FASE	35
Bilag 7 – Skift mellem Område 1 og 2 og vice versa i § 3.....	36
Bilag 8 – Forventet reststigning i overenskomstperiode.....	37
Bilag 9 – Tandlægeforsikring.....	38
Bilag 10 – Forståelse af bestemmelsen om barn syg	39
Bilag 11 – Tillidsrepræsentantens vilkår.....	40
Tillægsprotokollat – lokalaftale om aflønning i Facility Services	41
Udgåede protokollater	42

2024

Overenskomst mellem
Arbejdsmarkedets Tillægspension
og
HK Privat
Vedrørende løn- og ansættelsesvilkår i ATP

Kapitel 1 Overenskomstens område

§ 1 Område

Denne overenskomst omfatter kontormedarbejdere, faglærte grafikere, grafiske trykkere, kantinemedarbejdere, ansatte i Facility Management og Facility Services (herunder rengøring) samt alle ikke-ledende medarbejdere ansat i ATP, herunder ATP's datterselskaber, der ikke er omfattet af en anden af ATP's overenskomster eller af stk. 2 og 3.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter dog ikke specialarbejdere, håndværkere beskæftiget ved ATP Ejendommens drift af egne ejendomme samt aktuarstuderende.

Stk. 3

Medarbejdere, hvis løn eksklusiv ATP's pensionsbidrag udgør 51.596,35 kr. eller mere falder uden for overenskomstens område. Beløbet reguleres ikke i overenskomstperioden.

Stk. 4

Medarbejdere, der jf. stk. 3. falder uden for overenskomstens område er som minimum sikret de sociale vilkår under denne overenskomst (Kapitel 7-11), herunder at arbejdsgivers pensionsbidrag minimum udgør 18%.

Stk. 5

Medarbejdere, der jf. stk. 3. falder uden for overenskomstens område er sikret en maksimal ugentlig arbejdstid på 37 timer eksklusiv frokost, men en vis mængde overarbejde må påregnes, uden at der ydes særskilt vederlag herfor, medmindre dette aftales særskilt i hvert enkelt tilfælde.

Kapitel 2 Løn

§ 2 Lønssystemet

Basisindplacering og -lønløb for de af overenskomsten omfattede medarbejdere fremgår af lønskalaerne i § 3.

Stk. 2 Kontorspecialister

For stillinger som kontorspecialister og lignende fastsættes lønnen efter individuel aftale, dog udgør mindstelønnen 35.953,30 kr. Pr. 1 april 2025 reguleres beløbet til 36.429,40.

Stk. 3 Individuel lønudvikling

ATP kan, som beskrevet i § 4, fastsætte en personlig højere aflønning end foran nævnt.

§ 3 Lønskalaer for kontormedarbejdere

Følgende lønskalaer er månedlige lønninger efter reguleringer pr. 1. april 2024, 1. april 2025 og 1. november 2025. Løntrinene er ét-årige.

Satserne for 2025 nedenfor er dog foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned i forhold til positive eller negative udmøntninger fra reguleringsordningen; jfr. § 3A samt bilag 3.

Trin	1. april 2024		1. april 2025		1. november 2025	
	Område 1	Område 2	Område 1	Område 2	Område 1	Område 2
F	20.653,80	20.653,80	20.932,45	20.932,45	20.972,30	20.972,30
	23.751,87	23.751,87	24.072,32	24.072,32	24.118,15	24.118,15
S	23.572,30	23.572,30	23.890,35	23.890,35	23.935,80	23.935,80
	27.108,15	27.108,15	27.473,90	27.473,90	27.526,17	27.526,17
1	25.117,60	26.175,20	25.456,50	26.528,35	25.504,95	26.578,80
	29.638,77	30.101,48	29.274,98	30.507,60	29.330,69	30.565,62
2	25.265,45	26.295,65	25.605,35	26.650,45	25.654,05	26.701,15
	29.812,05	31.028,87	30.214,31	31.447,53	30.271,78	31.507,36
3	25.831,50	26.862,65	26.180,05	27.225,10	26.229,85	27.276,90
	30.481,17	31.697,93	30.892,46	32.125,62	30.951,22	32.186,74
4	26.474,90	27.506,05	26.832,10	27.877,15	26.883,15	27.930,20
	31.240,38	32.457,14	31.661,88	32.895,04	31.722,12	32.957,64
5	27.118,70	28.149,90	27.484,60	28.529,70	27.536,90	28.584,00
	32.000,07	33.216,88	32.431,83	33.665,05	32.493,54	33.729,12
6	27.762,35	28.793,65	28.136,95	29.182,15	28.190,50	29.237,65
	32.759,57	33.976,51	33.201,60	34.434,94	33.264,79	34.500,43
7	28.405,85	29.437,00	28.789,10	29.834,15	28.843,85	29.890,90
	33.518,90	34.735,66	33.971,14	35.204,30	34.035,74	35.271,26
8	29.049,15	30.080,45	29.441,10	30.486,30	29.497,10	30.544,30
	34.278,00	35.494,93	34.740,50	35.973,83	34.806,58	36.042,27
9	29.693,25	30.724,30	30.093,90	31.138,85	30.151,15	31.198,10
	35.038,04	36.254,67	35.510,80	36.743,84	35.578,36	36.813,76
10	30.336,75	31.367,90	30.746,05	31.791,10	30.804,55	31.851,60
	35.797,37	37.014,12	36.280,34	37.513,50	36.349,37	37.584,89
11	31.348,60	32.379,75	31.771,55	32.816,60	31.832,00	32.879,05
	36.991,35	38.208,11	37.490,43	38.723,59	37.561,76	38.797,28
12	32.379,40	33.410,85	32.816,25	33.861,65	32.878,70	33.926,05
	38.207,69	39.424,80	38.723,18	39.956,75	38.796,87	40.032,74
13	33.524,65	34.555,70	33.976,95	35.021,95	34.041,60	35.088,60
	39.559,09	40.775,73	40.092,80	41.325,90	40.169,09	41.404,55
14	34.467,35	35.498,40	34.932,40	35.977,35	34.998,85	36.045,80
	40.671,47	41.888,11	41.220,23	42.453,27	41.298,64	42.534,04
15	35.533,65	36.564,80	36.013,05	37.058,15	36.081,55	37.128,65
	41.929,71	43.146,46	42.495,40	43.728,62	42.576,23	43.811,81
16	36.805,40	37.836,50	37.302,00	38.347,00	37.372,95	38.419,95
	43.430,37	44.647,07	44.016,36	45.249,46	44.100,08	45.335,54

(Oversigten viser basisløn samt basisløn inkl. pension)

Område 2 omfatter region Hovedstaden og område 1 omfatter øvrige regioner.

Stk. 2 Indplacering og automatisk lønforløb

Ikke sagsbehandlende medarbejdere på kontor- og service- og kantineområdet indplaceres på trin 1. Fra trin 1 er der automatiske årlige trinstigninger indtil trin 6 for anciennitet hos ATP.

Sagsbehandlende kontormedarbejdere uden kontoruddannelse indplaceres på trin 5. Der er automatisk oprykning til trin 6 efter et års anciennitet hos ATP. Herefter ændres det automatiske trinforløb for denne gruppe således, at der sker trinoprykning hvert. 3. år indtil trin 12 er opnået.

Sagsbehandlende kontormedarbejdere med kontoruddannelse, herunder professionsbachelorer i offentlig administration, indplaceres på trin 8. Der er automatiske etårige trinstigninger til og med trin 12. Herefter stopper det automatiske forløb.

Medarbejdere i Facility Services, der er ansat til primært at udføre rengøringsopgaver, indplaceres på trin 2 og med årlige opryk til trin 5. Uddannede serviceassistenter indplaceres dog som minimum på trin 3. For hver to års dokumenteret fuldtids brancheanciennitet uden afbrydelse op til ansættelse i ATP kan der tildeles eet løntrin ved indplacering ifm. ansættelsen.

Medarbejdere, der pr. 1. april har stået på trin 11 i 2024 mere end tolv måneder, rykkes til trin 12 pr. 1. april 2024.

Indplacering på trin 13 til og med trin 16 kræver særskilt oprykning til hvert enkelt trin.

Medarbejdere, der ansættes i FASE funktioner (uanset løntilskud, fleksjobordning el.lign.), indplaceres på trin F. Ved ansættelse i afdelinger udenfor FASE, fortsætter medarbejderen som udgangspunkt på trin F. Oprykning i disse tilfælde kan ske til trin S i forbindelse med overgangen og skal ske til trin S senest 1 år efter overgangen. Oprykning til trin 1 skal ske senest 2 år efter overgangen til ny stilling, dog senest 1 år efter oprykningen til trin S. Der sker ikke automatisk trinstigning efter anciennitet, men der foretages hvert år en individuel vurdering med henblik på evt. yderligere oprykning.

Trin S gælder som starttrin for ansættelse i Serviceteam og andre enheder med tilsvarende opgaver; herunder nye callcentre, som beskrevet i § 14 A. Trinnet gælder således alene stillinger, der altovervejende indeholder tastearbejde, lettere administrative opgaver og lettere telefonbetjening. Fra trin S er der automatisk stigning til trin 1 efter 1 år.

Tidspunktet for anciennitetsregulering (drejedataen) er ansættelses-/udnævnelsesdatoen. For særligt kvalificerede medarbejdere kan overspringning af løntrin finde sted.

Orlov i henhold til kapitel 8 medregnes i anciennitetsforløbet.

Stk. 3 Elever

For elever på kontorområdet er den månedlige løn pr. 1. april 2024 og 1. april 2025 og 1. november 2025 følgende:

Satserne for 2025 nedenfor er dog foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned i forhold til positive eller negative udmøntninger fra reguleringsordningen; jfr. § 3A samt bilag 3.

	Elev under 18 år			Elev over 18 år			Elev over 25 år		
	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025
1. år	13.709,20	13.887,45	13.912,95	16.738,20	16.957,30	16.988,60	23.504,60	23.821,75	23.867,10
	13.709,20	13.887,45	13.912,95	16.738,20	16.957,30	16.988,60	27.030,29	27.395,01	27.447,17
2. år	14.726,95	14.918,90	14.946,35	17.756,45	17.989,30	18.022,60	23.504,60	23.821,75	23.867,10
	16.935,99	17.156,74	17.188,30	20.419,92	20.687,70	20.725,99	27.030,29	27.395,01	27.447,17

(Oversigten viser basisløn samt basisløn inkl. pension)

For mediegrafikerelever er lønnen:

Beløbene for 2025 nedenfor er dog foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned i forhold til positive eller negative udmøntninger fra reguleringsordningen; jfr. § 3A samt bilag 3.

	Elev under 25 år			Elev over 25 år		
	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025
1. år	13.633,05 15.678,01	13.810,25 15.881,79	13.835,60 15.910,94	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17
2. år	14.966,85 17.211,88	15.162,05 17.436,36	15.189,95 17.468,44	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17
3. år	16.936,00 19.476,40	17.157,75 19.731,41	17.189,45 19.767,87	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17
4. år	18.500,85 21.275,98	18.743,75 21.555,31	18.778,45 21.595,22	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17

(Oversigten viser basisløn samt basisløn inkl. pension)

Fastansættelse af nyudlærte kontor- og mediegrafikerelever sker på trin 8 – under forudsætning af, at de vurderes kvalificerede til at varetage et job, der lønmæssigt som minimum er normeret til trin 8.

Unge under 18 år, som ikke er ansat som elever, aflønnes på timelønsbasis med en timeløn, der udgør 1/160,33 af den til enhver tid værende løn for 1. års kontorelever.

For køkkenassistentelever er lønnen:

Beløbene for 2025 nedenfor er dog foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned i forhold til positive eller negative udmøntninger fra reguleringsordningen; jfr. § 3A samt bilag 3.

	Elev under 25 år			Elev over 25 år		
	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025
1. år	10.776,40 10.776,40	10.915,05 10.915,05	10.934,90 10.934,90	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17
2. år	11.983,60 13.781,14	12.138,55 13.959,33	12.160,70 13.984,81	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17
3. år	13.418,95 15.431,79	13.593,25 15.632,24	13.618,15 15.660,87	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17

(Oversigten viser basisløn samt basisløn inkl. pension)

Køkkenassistentelever indplaceres efter endt elevtid i henhold til stk. 2.

EGU- og IGU-elever følger uanset alder lønskalaen for køkkenassistentelever under 25 år.

For kokkeelever er bruttolønnen:

Beløbene for 2025 nedenfor er dog foreløbige, idet beløbene senere kan justeres op eller ned i forhold til positive eller negative udmøntninger fra reguleringsordningen; jfr. § 3A samt bilag 3.

	Elev under 18 år			Elev over 18 år			Elev over 25 år		
	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025
1. år	13.771,40 13.771,40	13.950,45 13.950,45	13.976,05 13.976,05	14.135,45 14.134,45	14.318,40 14.318,40	14.344,70 14.344,70	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17
2. år	14.390,15 16.548,67	14.577,55 16.764,18	14.604,35 16.795,00	14.746,20 16.958,13	14.938,45 17.179,22	14.965,95 17.210,84	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17
3. år	15.007,10 17.258,17	15.202,85 17.483,28	15.230,85 17.515,48	15.351,40 17.654,11	15.551,80 17.884,57	15.580,45 17.917,52	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17
4. år	15.627,05 17.971,11	15.831,15 18.205,82	15.860,35 18.239,40	15.963,05 18.357,51	16.171,70 18.957,46	16.201,55 18.631,78	23.504,60 27.030,29	23.821,75 27.395,01	23.867,10 27.447,17

(Oversigten viser basisløn samt basisløn inkl. pension)

Kokkeelever indplaceres efter endt elevtid i henhold til stk. 2

Stk. 4 Omskoling af fastansatte medarbejdere

Hvis fastansatte medarbejdere ønsker en elevuddannelse, vil ATP kunne tilbyde en elevplads, såfremt den forretningsmæssige udvikling tillader det. Dog gælder følgende:

- uddannelsesaftalen vil altid tage udgangspunkt i en individuel vurdering af potentiale og egnethed
- der skal være en elevplads til rådighed

Lønnen reduceres i skoleperioderne med 3 løntrin; dog aldrig lavere end trin 3. Der sker ingen automatisk trinstigning i omskolingsperioden. Efter skoleforløb og bestået fagprøve overgår medarbejderen til skalaen for sagsbehandlende kontormedarbejdere med kontoruddannelse og indplaceres på minimum trin 8 med automatiske 1-årige trinforløb til og med trin 12 i henhold til stk. 2.

Stk. 5 Færdigudlærte elever

Elever, der er udlært i ATP før 1. april 2024 og som ikke pr. denne dato ville være på trin 8, hæves til trin 8 pr. denne dato.

§ 3A Reguleringsordning og reststigning

Det er aftalt, at de økonomiske rammer i CFU forliget på det statslige område finder anvendelse i ATP.

Overenskomstparterne har aftalt at benytte de økonomiske rammer for det statslige forlig i sin helhed; herunder at indføre den reguleringsordning, som i CFU forliget sikrer parallelitet i lønudvikling mellem offentlig og privat sektor.

CFU-forliget indeholder generelle lønstigninger, reguleringsordning, midler til særlige formål og skøn over reststigningen i aftaleperioden. (Se uddybende i bilag 3)

Udmøntningen af reguleringsordningen – positiv eller negativ - sker 1. april 2025 og 1. november 2025 i henhold til de aftalte beregningsmetoder i bilag a til den statslige overenskomst og tillægges / fratrækkes de generelle lønsatser i § 3.

Det foreløbige skøn fra statens overenskomst er en positiv udmøntning på 1,30%. På baggrund af statens udmøntninger forud for hhv. 1. april 2024 (skønnet 1,06%); 1. april 2025 (skønnet 0,04%) og 1. november 2025 (skønnet 0,2 %) udmønter ATP de samme beløb.

Udover de aftalt lønstigninger og reguleringsordningen som beskrevet ovenfor er der i CFU forliget en forventning til reststigninger i overenskomstperioden.

Skønnet for reststigningen er for perioden 2024-2026 estimeret til 0,40 pct. For hele perioden. Beløbet anvendes til automatiske trinstigninger; tillæg, individuelt ekstraordinær trinoprykning, oprykning til individuel kontrakt, engangsvederlag m.v. HK har ikke forhandlingsret, men HK forelægges ATP's konkrete udmønning.

§ 4 Tildeling af individuel løn

Som et led i den individuelle lønudvikling kan medarbejderen tildeles:

- Kvalifikations-/funktionstillæg i form af varige eller midlertidige tillæg, som er pensionsgivende
- Overspringning af løntrin
- Oprykning til nyt lønforløb efter trin 6
- Oprykning til nyt løntrin efter trin 12
- Udnævnelse til kontorspecialist

Individuel lønudvikling vurderes på baggrund af at stillingen fordrer / medarbejderen udviser en særlig grad af:

- Kvalitet og effektivitet i sagsbehandlingen
- Selvstændigt ansvar
- Bredde eller dybde i faglige kompetencer
- Selvstændigt bidrag

Herudover kan gives engangsvederlag, som ikke er pensionsgivende.

I den årlige medarbejdersamtale indgår en drøftelse til afklaring af medarbejderens lønindplacering, herunder muligheden for eventuel højere lønindplacering.

Stk. 2 Tillægsstørrelser

Minimumsstørrelsen for et kvalifikationstillæg er 6.000 kr. om året og det maksimale kvalifikationstillæg kan udgøre 10 % af det aktuelle lønforløbs sluttrin.

§ 5 Pulje til individuel lønudvikling

ATP forpligter sig til at anvende minimum 0,4 % af lønsummen pr. 1. marts 2024 til individuelle lønstigninger i løbet af overenskomstperioden.

Beløbet anvendes på tværs af skalaomfattede og kontorspecialister. HK har ikke forhandlingsret, men forelægges forud for tildelingen de generelle kriterier som ATP anlægger ved udmønningen, såfremt de afviger fra de i § 4 opregnede kriterier. HK forelægges derudover ATP's konkrete udmønning, hvortil HK kan tilkendegive og drøfte, hvis der efter HK's opfattelse foreligger uhensigtsmæssig brug af midlerne.

Ved fastansættelse af elever efter endt elevtid anvendes ovennævnte midler til finansiering heraf. Indplaceringen følger gældende indplaceringsregler.

§ 6 Lønregulering i overenskomstperioden

Stk. 1

Lønskalaerne justeres pr. 1. april 2024 med 2,71 % af marts lønnen 2024 og pr. 1. april 2025 med 1,36 % af marts lønnen 2024.

Stk. 2

Kontorspecialister m.fl.

For stillinger som kontorspecialister og lignende fastsættes den individuelle løn hvert år med henblik på regulering pr. 1. april, idet eventuel efterbetaling senest sker i september samme år.

Den individuelle løn reguleres pr. 1. april 2024 med 2,71 % af marts lønnen 2024 og pr. 1. april 2025 med 1,36 % af marts lønnen 2024, medmindre andet aftales i enkelttilfælde mellem ATP og HK.

Ved nyansættelser i 1. kvartal kan ATP fravige den automatiske regulering pr. 1. april samme år.

Ved karriereskift i nedadgående retning, hvor der finder løntilpasning sted, kan ATP fravige den automatiske regulering op til 2 næstkommende reguleringsterminer.

HK orienteres årligt om sådanne fravigelser af automatisk regulering.

§ 7 Valgfrihed

Den enkelte medarbejder kan anvende den generelle lønudvikling til at vælge forskellige fordelinger mellem løn, frihed og pension.

Stk. 1. Fleksibel pension

Øget pension opnås ved at vælge den generelle lønudvikling - eller dele af den - indbetalt som øget egenbetaling. Den øgede egenbetaling indbetales på den bestående pensionsaftale.

Pensionsbidraget kan af medarbejdere med 18 % pensionsbidrag med virkning fra 1. januar 2025 nedsættes til 15 %. De frisatte 3 % fra den oprindelige pensionsbidragssats på 18 % kan i så fald anvendes til løn; frihed jfr. nedenfor eller til indbetaling på en opsparingsordning i tilknytning til nærværende overenskomst (denne løsning forventes klar 1. april 2025). Se endvidere § 9 vedr. pension. Valg sker for et kalenderår ad gangen og kan ikke ændres.

Medarbejdere der på grund af virksomhedsoverdragelse har et andet pensionsbidrag (mellem 16 % og 18 %) vil også kunne benytte muligheden; dog således at minimumsbidraget til pensionsordningen altid vil være 15 %.

Stk. 2. Fritvalgskonto

Pr. 1. april 2025 tildeles medarbejderen 1 % tillæg på grundlønnen til "fritvalgskonto"; som kan anvendes som ovenfor anført. Uanset anvendelse gælder, at beløbet ikke er pensionsgivende, at der ikke beregnes særlig feriegodtgørelse; (forhøjet ferietillæg) eller "Store Bededags" godtgørelse af beløbet.

Stk. 3. Øget frihed

Øget frihed kan vælges som 3-7 ekstra feriefridage. Man kan således maksimalt opnå 12 feriefridage, medregnet feriefridagene jf. § 24. Der er ikke mulighed for tilvalg af færre end 3 ekstra feriefridage. De ekstra feriefridage medfører en fast lønreduktion hver måned på 1,15 % for 3 dage, 1,54 % for 4 dage, 1,92 % for 5 dage, 2,31 % for 6 dage samt 2,69 % for 7 dage så længe de ekstra feriefridage er valgt.

Disse dage placeres under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

Omvalg af feriefridage kan kun ske i december måned før kalenderårets start.

Ved fratrædelse skal eventuelt valgte feriefridage afholdes. De ekstra feriefridage kan ikke udbetales.

Nyansatte kan ved ansættelse vælge 3-7 feriefridage.

§ 8 Funktionsvederlag og konstitution

Ved en funktion eller konstitution i højere stilling, hvor den substituerede person ikke er aflønnet efter en personlig ordning, ydes et ikke-pensionsgivende vederlag herfor, således at den konstituerede i perioden opbærer samme løn som ved udnævnelse i stilling jf. § 4, stk. 2.

Kapitel 3 Pension

§ 9 Pensionsforhold

Fastansatte medarbejdere (ekskl. elever) er omfattet af ATP's obligatoriske pensionsordning, jf. "Overenskomst mellem Arbejdsmarkedets Tillægspension og PFA Pension".

For midlertidigt ansatte og vikarer oprettes efter 1 måneds sammenhængende ansættelse en pensionsordning i PFA. Såfremt den midlertidigt ansatte/vikaren overgår til fast ansættelse i ATP, vil denne være omfattet af ATP's overenskomst med PFA og vil blive optaget efter reglerne heri.

Såfremt en vikar efter et afsluttet 1 måneds vikariat tilkaldes til et nyt vikariat inden for en måned, oprettes en pensionsordning fra starten af det nye vikariat.

Såfremt ansættelsesperioden for midlertidigt ansatte og vikarer på ansættelsestidspunktet er aftalt til at vare ud over 1 måned, betales pension fra starten af ansættelsesperioden.

Studerende med under 8 timer ugentligt respektive 34,7 timer månedligt er ikke omfattet af en pensionsordning. Som studerende anses kun medarbejdere, der er tilmeldt et videregående studium (dvs. studium påbegyndt efter afsluttet ungdomsuddannelse, eks. studentereksamen, HH).

Stk. 2 Pensionsbidrag

ATP betaler et pensionsbidrag på 18 % af den pensionsgivende løn.

Medarbejdere med ret til 18 % pensionsbidrag kan senest med virkning fra 1. april 2025 vælge at nedsætte sit pensionsbidrag jfr. ovenfor i § 7. Medarbejdere der på grund af virksomhedsoverdragelse har et andet pensionsbidrag (mellem 16 % og 18 %) vil også kunne benytte muligheden; dog således at minimumsbidraget til pensionsordningen altid vil være 15 %.

Hvis medarbejderen vælger at få den fritsatte del af pensionsbidraget (3%) udbetalt som løn eller indbetalt til "en opsparingsordning i tilknytning til nærværende overenskomst" eller brugt til frihed jfr. § 7, gælder at beløbet ikke er pensionsgivende, at der ikke beregnes særlig feriegodtgørelse; (forhøjet ferietillæg) eller "Store Bededags" godtgørelse af beløbet.

"Indbetalingen til en opsparingsordning i tilknytning til nærværende overenskomst" er ikke fradragsberettiget og beløbet afregnes til pensionselskabet efter træk af A-skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Skatteforhold af evt. afkast / avance ved hævnning er ATP uvedkommende og alene et anliggende mellem medarbejderen og pensionselskabet.

For medarbejdere indplaceret på trin F, S og trin 1 på skala for kontormedarbejdere indbetales dog et pensionsbidrag på 15% af den pensionsgivende løn.

For elever under 25 år indbetaler ATP et pensionsbidrag på 15 % af den pensionsgivende løn efter 1 års ansættelse og for elever over 25 år indbetaler ATP fra start et pensionsbidrag på 15% af den pensionsgivende løn.

Som pensionsgivende løn regnes skalaløn + eventuelle tillæg, løn aftalt efter § 2, stk. 3 samt merarbejdsbetaling efter §16, stk. 11. Engangsvederlag, konstitueringsvederlag og genetillæg er ikke pensionsgivende.

Under den del af forældreorloven, hvor medarbejderen har ret til dagpenge (fulde eller udstrakte), men ikke løn fra ATP, samt i den dokumenterede retmæssige børnepasningsorlov, indbetaler ATP fuldt pensionsbidrag. Det er en forudsætning for indbetaling af pensionsbidrag, at medarbejderen har en anciennitet på 1 år på terminsdatoen.

Stk. 3 Unormale vilkår

For medarbejdere, der ikke kan optages i PFA-ordningen eller ikke kan optages på normale vilkår i denne, anvendes pensionsbidragene til at videreføre en eventuelt ved ansættelsen medbragt arbejdsgiverfinansieret pensionsordning eller til en kapitalpension eller lignende pensionsformål.

§ 10 Gruppeliv

Alle fastansatte medarbejdere (inkl. elever samt tidsbegrænset ansatte med over 1 måneds sammenhængende ansættelse) er omfattet af gruppelivsordning med en dødsfaldsdækning på 1.100.000 (2024 niveau).

Forsikringsdækningerne gælder indtil medarbejderen opnår sin folkepensionsalder. Hvis medarbejderen er ansat efter sin folkepensionsalder, fortsætter dækningen ved død og kritisk sygdom til det 72. år.

Den nuværende valgfrihed med hensyn til beskatningsform opretholdes

Dækningssummen kan uanset stigning i det underliggende indeks aldrig stige mere end 3 % årligt.

§ 11 Forsikring for kritisk sygdom

Alle fastansatte medarbejder (inkl. elever samt tidsbegrænset ansatte med over 1 måneds sammenhængende ansættelse) er omfattet af en forsikringsordning ved kritisk sygdom.

Forsikringsdækningerne gælder indtil medarbejderen opnår sin folkepensionsalder. Hvis medarbejderen er ansat efter sin folkepensionsalder, fortsætter dækningen ved død og kritisk sygdom til det 72. år.

Forsikringen har en engangssum på 316.088 kr. (2024-niveau),

§ 12 Helbredssikring og tandlægeforsikring

Alle medarbejdere er omfattet af en helbredssikring. Forsikringen gælder ligeledes medarbejdernes børn under 24 år samt evt. samlevers hjemmeboende børn.

Forsikringsdækningerne gælder indtil medarbejderen opnår sin folkepensionsalder. Hvis medarbejderen er ansat efter sin folkepensionsalder, fortsætter dækningen ved død og kritisk sygdom til det 72. år.

Alle medarbejdere på overenskomsten er omfattet af en tandlægeforsikring fra 1. januar 2025. I indværende overenskomstperiode er ordningen tegnet via Dansk Tandforsikring. Medarbejderen beskattes af dette gode i henhold til gældende lovgivning. Der henvises til bilag 9 - Tandlægeforsikring.

Kapitel 4 Arbejdstid

§ 13 Arbejdstid m.v.

Medmindre andet aftales mellem ATP og HK-landsklubben udgør den ugentlige arbejdstid 37 timer – ekskl. frokost. Medarbejderen har dagligt ½ times frokost, som medarbejderne selv betaler. Arbejdstiden placeres i tidsrummet kl. 8.00 - 16.00.

For medarbejdere i Facility Services, der er ansat til primært at udføre rengøringsopgaver, placeres den daglige arbejdstid i tidsrummet 05-18, og der ydes ingen tillæg indenfor dette tidsrum. Arbejdstidens lægning tilstræbes på individ niveau at være fast – dog således, at der kan være forskydninger ved fravær, sygdom m.v. Permanente omlægninger / forskydninger af arbejdstidens lægning kan alene ske efter aftale med den lokale tillidsrepræsentant.

På medarbejderens foranledning kan der i særlige tilfælde aftales en daglig arbejdstid, der udgør mere end 7 timer og 30 minutter ekskl. frokost, mellem ATP og medarbejderen. Arbejdstiden fordeles i udgangspunktet ligeligt på hverdage.

For kontorspecialister, der efter § 2, stk. 3 aflønnes højere end 48.067,85 kr. pr. måned tilstræbes en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer – ekskl. frokost. Beløbet reguleres ikke i perioden, jfr. § 18, stk. 2.

Efter aftale med ATP kan en medarbejder vælge en ugentlig arbejdstid på op til 42 timer ekskl. frokost for en nærmere fastsat periode. Arbejdstiden fra normtiden og op til de 42 timer betragtes som ekstraarbejde. Medarbejderen har dagligt ½ times frokost, som medarbejderen selv betaler. Ekstraarbejde placeres i tidsrummet kl. 08.00 – 18.00 og afregnes med normal timeløn.

Stk. 2 Spisepause

Den daglige spisepause udgør 30 minutter. Hvis medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde pause uden afbrydelse, eller hvis medarbejderen skal være til rådighed for ATP i pausen, regnes pausen som arbejdstid.

Medarbejderen har ½ times frokostpause, når den daglige arbejdstid ekskl. egen betalt frokost overstiger 4 timer.

§ 14 Vagter uden for kl. 08.00-16.00 på hverdage samt lørdag/søndag og helligdage

For arbejde, der indebærer ekstern kundekontakt, kan arbejdstiden placeres uden for kl. 08.00 - 16.00 på hverdage samt lørdag/søndag og helligdage. Arbejde placeret på disse tidspunkter benævnes som vagt.

Stk. 2 Daglig arbejdstid

I forbindelse med vagter kan den effektive daglige arbejdstid variere mellem 5 og 12 timer. Beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid (excl. frokost) på 37 timer sker over en periode på 4 uger.

Udover de 37 timer kan en medarbejder vælge at have 8 vagttimer i gennemsnit set over en 4 ugers periode. Timerne udbetales altid.

Stk. 3 Tillægssatser

Der betales følgende tillægssatser:

fra kl. 16.00 – 22.00 på hverdage et tillæg på 50 % af timelønnen

fra kl. 22.00 – 08.00 på hverdage et tillæg på 75 % af timelønnen

fra kl. 08.00 – 08.00 lørdag/søndag og helligdage et tillæg på 75 % af timelønnen.

For medarbejdere i Facility Services, der er ansat til primært at udføre rengøringsopgaver, er der aftalt tillæg på 25 % af timelønnen for arbejde mellem 18-22 og 04-05. For tidspunkter mellem 22-04 er tillægget 50 %.

Stk.4 Tillæg

Der afregnes for 15 minutter som mindste enhed.

Deltidsansatte betales tillæg fra første vagttime.

Hvis der er tale om faste vagtillæg i forbindelse med aftalt turnus, er tillægget pensionsgivende.

Stk. 5 Afspadsering eller udbetaling

Tillægget kan efter medarbejderens ønske gives i form af afspadsering eller udbetaling.

Stk. 6 Vagtturnus

Deltagelse i arbejde uden for kl. 08.00 – 16.00 på hverdage samt lørdage/søndage og helligdage aftales for 12 uger ad gangen. Arbejdstidens placering aftales med den enkelte medarbejder således, at arbejdstidens placering kendes mindst 4 uger forud.

Stk. 7 Fravær

Ved fravær grundet ferie, sygdom og barns sygdom, i forbindelse med aftalt turnus, betales vagtillæg som planlagt.

Beordres eller aftales ekstravagter i tilfælde af vagthavendes sygefravær honoreres disse vagter – uanset varslings tidspunkt - med almindelig overarbejdsbetaling for medarbejdere, der er omfattet af overarbejdsbetaling. Vagter på helligdage kan ikke beordres.

Stk. 8 Bemanding af vagter udenfor 08.00-16.00

I tidsrummene 16-18 og 07-08 på hverdage kan en medarbejder med 4 ugers varsel max. tildeles:

- 1 vagt pr. uge, heraf max.1 fredagsvagt pr. 4 uger.

I tidsrummet 18-07 på hverdage samt weekend eller overenskomstbestemte fridage, kan en medarbejder med 4 ugers varsel max. tildeles:

- 1 vagt på fridage (enten weekend eller overenskomstbestemte fridage) pr. 4 uger
- 2 aftenvagter heraf max. 1 fredagsvagt pr. 4 uger
- 1 nattevagt pr. 12 uger

Der kan **ikke** beordres til at arbejde d. 31.12 efter kl.12 samt på helligdage, herunder 24.12 og grundlovsdag under reglerne i § 14.

Vagterne søges så vidt mulig fordelt efter frivillighed og medarbejderne kan frivilligt deltage i flere vagter end ovenstående maksimumsgrænser.

ATP har også mulighed for at få opgaven løst med ekstern hjælp f.eks. vikar eller outsourcing.

Stk. 9 Ikke omfattede

Elever kan ikke deltage i arbejde uden for kl. 08.00-16.00 på hverdage samt lørdag/søndag og helligdage.

Stk. 10 Trin S

Medarbejdere, der er ansat på løntrin S skal lægge den ugentlige arbejdstid i tidsrummet 08-18 på hverdage; således at den enkelte medarbejder er forpligtet til at arbejde minimum 2 dage om ugen til kl. 18. Yderligere dage til kl. 18 kan aftales individuelt.

Der ydes ikke tillæg efter stk. 3.

Arbejdstid mellem kl. 16-18 planlægges om muligt for 12 uger ad gangen og den enkelte medarbejder skal som minimum kende sin arbejdstid 4 uger frem.

§ 14A

Eksisterende ansatte (ansat før 1. april 2021) kan ikke pålægges at overgå til ansættelse på nedenstående vilkår.

Parterne er enige om, at ansatte i "Serviceteam" (jfr. § 14, stk. 10) ikke automatisk er omfattet af § 14A.

Stk. 1

Dækningsområde: Denne bestemmelse gælder alene for ansatte, der er ansat efter 1. april 2021 til callcenter arbejde ("§14A-ansatte") eller som frivilligt ønsker at arbejde under disse regler. Det skal fremgå af ansættelsesaftalen, at medarbejderen er ansat til at arbejde under § 14A vilkår.

Stk. 2

Løn: Callcenter arbejde aflønnes på grund af basisopgavernes karakter med Trin S. Afhængig af kvalifikationer og evt. ekstra kvalificerede opgaver kan lønindplacering ske på højere trin for ikke-sagsbehandlende medarbejdere. Oprykning vil ske efter § 3, stk. 2, 1. afs. og § 3, stk. 2, 6. afs.; sidste pkt.

Vilkårene for callcenter arbejde i denne paragraf gælder således alene ovenstående medarbejdere; uanset løntrin.

Stk. 3

Arbejdstid: Arbejdstiden i callcenter kan placeres i tidsrummet 8-22 alle ugens dage.

Arbejdstiden kan fordeles på op til 6 dage, dog således at en vagt for en fuldtidsansat ikke kan være kortere end 5 timer excl. pause. For deltidsansatte kan vagter ikke være kortere end 3 timer excl. pause; medmindre andet aftales med medarbejder.

Der kan ud fra væsentlige drifts- og planlægningshensyn etableres 4 dages uge for fuldtidsansatte, således at fuldtids ugenorm fordeles på kun 4 dage; dog kun hver 2. arbejdsuge. I en 4 dages uge kan vagternes længde ikke overstige 9.5 time pr. vagt excl. pauser. Tillidsrepræsentanten skal orienteres inden etablering af 4 dages uger.

Fuldtidsansatte kan maksimalt have 2 vagter efter kl. 18 om ugen og kan ikke pålægges at arbejde i 2 på hinanden følgende weekender; medmindre andet aftales individuelt.

Fuldtidsansattes arbejdstid planlægges om muligt for 12 uger ad gangen og skal som minimum kende deres vagtplan 4 uger frem. For deltidsansatte tilstræbes 4 uger. Ændringer i vagtplanen skal ske med minimum 4 ugers varsel, medmindre andet aftales konkret / løses ved frivillighed.

Stk. 4

Tillæg for forskudt tid: For arbejde på hverdage efter kl. 18 og lørdage før kl. 14 ydes et tillæg svarende til et tillæg på 25 % af grundtimelønnen på trin 1; uanset individuelt løntrin.

For arbejde på lørdage efter kl. 14 frem til mandag morgen kl. 8 samt for arbejde på helligdage (skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, Kr. Himmelfart, bededag, pinsedag, 2. pinsedag, ydes et tillæg svarende til 50 % af grundtimelønnen på trin 1; uanset individuelt løntrin.

Tillæggene er pensionsgivende.

Der afregnes for 15 minutter som mindste enhed.

Stk. 5

Overtid: Beordret overarbejde honoreres med 50 % for på hverdage og lørdag før kl. 14; og 100 % for lørdag efter kl. 14 samt søn- og helligdage.

Overarbejde optjenes først efter opnåelse af fuld dagsnorm for en fuldtidsansat; jfr. definitioner i § 16, stk. 3.

Der kan ikke ydes forskudt tids tillæg og overtid samtidig.

Stk. 6

Arbejde på visse firmafridage: Der reduceres ikke i ugenormen for arbejde på helligdage. Dog ydes erstatningsfridag af samme længde for arbejde på 24.12, 31.12, fredag efter Kristi Himmelfart samt 5.6.

Stk. 7

Feriefridage: Feriefridage optjenes således, at der ikke tilskrives feriefridag ved ansættelsens start, men i stedet 1,25 dag efter hver 3 måneders løbende ansættelse uafhængigt af kvartaler (fx start 15.2, så tilskrives der feriefridag 15.5 og igen 15.8).

Stk. 8

Fravigelse fra øvrige bestemmelser i overenskomsten:

Eksisterende ansatte før 1.7.2021 eller senere ansatte, der ikke er omfattet af § 14 A, er omfattet af deres hidtidige vilkår, hvis de efter aftale i perioder helt eller delvist arbejder i callcenteret.

§ 13, stk. 1, 1. pkt. fraviges for ansatte omfattet af § 14 A, så den normale tillægsfri arbejdstid kan lægges på alle hverdage mellem kl. 08-18.

§ 14 er fraveget for ansatte omfattet af § 14 A for så vidt angår varslingsregler og antal aften- og weekendvagter pr. uge.

Stk. 9

Parterne har i bilag 2 beskrevet overordnede principper for callcenter arbejdets udførelse og organisering. Dette bilag skal anvendes som fortolkningsbidrag ved uforudsete situationer.

Stk. 10

Parterne er enige om, at ordningen evalueres i overenskomstperioden 2024 – 2026.

§ 15 Deltidsansættelse

Deltidsansættelse kan aftales på arbejdsområder, hvor det vil være muligt fortsat at opretholde en effektiv arbejdstilrettelæggelse. ATP skal overfor ansøgeren begrunde afslag på en ansøgning om deltidsansættelse. Ansøgninger om deltidsjob i form af en ugentlig arbejdstid på 34,5 timer excl. frokost, svarende til en ugentlig arbejdstid på 37 timer inkl. frokost, vil blive imødekommet. Det er dog en forudsætning, at den daglige møde- og gåtid fastlægges, så arbejdsenheden er funktionsdygtig fra kl. 8-16.

Stk. 2

Deltidsansættelser kan opsiges til eventuel ændring med funktionærlovens opsigelsesvarsel.

Stk. 3

Aftale om kombination af fuldtid/deltid kan indgås mellem medarbejder og leder på en sådan måde, at der arbejdes fuldtids i nogle perioder og deltids i andre perioder under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

Kapitel 5 Overarbejde, rådighedsvagt m.v.

§ 16 Overarbejde, merarbejde og afspadsring for skalalønnede

Bestemmelserne i § 16-17 gælder for medarbejdere, der aflønnes efter lønskalaerne, jf. § 2, stk. 1.

Stk. 2 Generelt

Overarbejde skal begrænses i videst muligt omfang.

Såfremt nødvendigt overarbejde får et sådant omfang, at det kan konverteres til nye stillinger, vil nye stillinger blive oprettet.

Ved udbetaling beregnes den normale time som: månedsløn x 12 : 1924.

Stk. 3 Definitioner

Ved overarbejde forstås beordret arbejde udover den aftalte daglige arbejdstid ekskl. frokost samt arbejde på lørdage, søndage, helligdage og overenskomstmæssige fridage som defineret i § 27, stk. 1.

Ved merarbejde forstås beordret arbejde mellem den aftalte daglige arbejdstid for en deltidsansat medarbejder og den maksimale daglige arbejdstid på 7 timer og 30 minutter ekskl. frokost. Merarbejde afregnes med normal timeløn.

Stk. 4 Hensyntagen

Når medarbejdere anmodes om at arbejde ud over den normale tid, tages så vidt muligt hensyn til ønsker om fritagelse for overarbejde (eksempelvis opståede problemer omkring transport og børnepasning m.v.).

Stk. 5 Tillæg

For beordret overarbejde på hverdage ydes der for de første 3 timer efter normal arbejdstid et tillæg på 50 %. For efterfølgende timer samt for alt arbejde på lørdage, søndage, helligdage og overenskomstmæssige fridage udgør tillægget 100 %. For overarbejde lørdag, søndag og mandag i tidsrummet mellem kl. 0.00 og 07.00 udgør tillægget 150 %.

Stk. 6 Afspadsring

Overarbejdstimerne skal normalt afspadsres. Afspadsring tilrettelægges, efter medarbejderens ønske, i perioder, hvor arbejdsopgaverne muliggør det.

Stk. 7 Udbetaling af overarbejds- og tillægstimer

Tillægstimer kan efter medarbejderens valg enten afspadsres eller udbetales med sædvanlig timeløn.

Medarbejder og leder kan uanset bestemmelserne i stk. 6 i enighed aftale, at overarbejdstimerne og tillæg udbetales med sædvanlig timeløn.

Positiv flexsaldo op til 25 timer kan ikke pålægges afviklet under en eventuel fritstillingsperiode.

Stk. 8 Udbetaling af overarbejde i særlige tilfælde

I særlige tilfælde, hvor ATP finder det nødvendigt, kan det uanset stk. 6 aftales mellem ATP og den lokale TR, at grundtimer og tillæg skal udbetales med sædvanlig timeløn.

Stk. 9 Varsling

Ved overarbejde, der ikke er varslet senest ved normal arbejdstids ophør dagen før, udgør overarbejdstillægget 100 % fra første time.

Aflysning af varslet overarbejde skal så vidt muligt ske inden arbejdstids ophør dagen før det varslede starttidspunkt. I modsat fald ydes ekstra betaling svarende til 1 times løn med tillæg af 50 %.

Hvis aflysning sker mindre end 2 timer før og medarbejderen er mødt fysisk frem på arbejdspladsen, ydes betaling for minimum 2 timer med tillæg af 50 %.

Stk. 10 Spisepause

Ved overarbejde, som foregår på en ATP-lokation, og som af ledelsen er beordret til at være af 3 timers varighed eller mere, ydes ½ times betalt spisepause, der skal afholdes.

Ved overarbejde fra hjemmet i weekender (når overarbejde er udbudt uden et fast timetal eller en fast lægning) ydes ikke betalt spisepause, da medarbejderen i de tilfælde har fri arbejdstilrettelæggelse.

Stk. 11 Merarbejde

Merarbejde skal normalt afspadseres. Afspadsring, som sker time for time, tilrettelægges, efter medarbejderens ønske i perioder, hvor arbejdsopgaverne muliggør det.

Varslingsbestemmelserne i stk. 9 gælder tilsvarende for merarbejde, medmindre der med medarbejderen er aftalt mulighed for behovsbestemt merarbejde.

§ 17 Rådighedsvagt, tilkald m.v. for skalalønnede

Der kan pålægges rådighedsvagt på bopælen eller andet opholdssted efter eget valg. Rådighedsvagt honoreres med 33 1/3 % af timelønnen pr. vagttime.

Betaling af rådighedstillæg ophører i tilkaldeperioder.

Det forudsættes, at der kun pålægges rådighedsvagt i særlige tilfælde og behørigt varslet.

Stk. 2 Tilkald

Tilkald med rådighedsvagt:

Ved tilkald af medarbejdere på rådighedsvagt ydes i stedet for rådighedstillæg overarbejdsbetaling (den pågældendes timeløn + 100 %), der beregnes fra arbejdet påbegyndes.

Hvis arbejdet foregår på arbejdsstedet, ydes derudover et vederlag på kr. 375,40 kr. pr. tilkald (380,50 kr. pr. 1. april 2025 og 381,25 kr. pr. 1. november 2025).

Tilkald uden rådighedsvagt:

Ved tilkald i øvrigt (når der ikke er pålagt rådighedsvagt) ydes i stedet betaling som for overarbejde plus en ekstra times overarbejdsbetaling, dog mindst for 3 timer. Overarbejdsbetalingen (den pågældendes timeløn + 100 %) beregnes fra mødetidspunktet.

Nødvendige transportudgifter refunderes ved hvert tilkald.

Stk. 3 Telefonopkald

Ved telefonopkald til medarbejdere som efter normal arbejdstids afslutning har forladt ATP, ydes et vederlag pr. opkald på 1 times løn.

Der skal dog hengå mindst ½ time mellem hvert opkald, før disse kan opregnes som separate opkald.

Stk. 4 Alarmtilkald

Alarmtilkald honoreres for hvert tilkald med 375,40 kr. + sædvanlig timeløn med tillæg af 100 % for medgået tid, dog mindst for ½ time og i alt mindst 751,90 kr. (380,50 kr. henholdsvis 762,05 kr. pr. 1. april 2025, og 381,25 kr. henholdsvis 763,50 kr. pr. 1. november 2025).

Nødvendige transportudgifter refunderes ved hvert tilkald.

Stk. 5 Regulering af tillæg

Tillæg i denne paragraf, der er aftalt i form af faste beløbssatser reguleres med samme procentsats, som angivet i § 6, stk. 1 samt § 3A.

§ 18 Vilkår for kontorspecialister (individuel lønede)

Vilkårene i denne paragraf er gældende for kontorspecialister, som er aflønnet efter § 2, stk. 3.

Stk. 2 Kontorspecialister uden overarbejdsbetaling

For stillinger, der lønnes højere end 48.067,85 kr. pr. måned, ydes der ikke overarbejdsbetaling. Beløbet reguleres ikke i overenskomstperioden.

Ekstraordinær arbejdsindsats, som af nødvendige årsager må gennemføres på lørdage, søndage, helligdage eller på overenskomstmæssige fridage, kan honoreres med almindelig timeløn. Strækker arbejdet sig over mere end tre timer, ydes endvidere ½ times betalt spisepause.

ATP refunderer nødvendige transportudgifter.

Stk. 3 Kontorspecialister med overarbejdsbetaling

For øvrige individuelt aflønnede kontorspecialister honoreres overarbejde på hverdage med almindelig timeløn + 50 % for de første 3 timer efter normal arbejdstid. For efterfølgende timer udgør tillægget 100 %.

Ved overarbejde af 3 timers varighed og derover ydes ½ times betalt spisepause.

Afspadsering kan træde i stedet for honorering, hvis arbejdet tillader det.

Rådighedsvagter honoreres med 33 1/3 % af timelønnen, og ved tilkald uden for rådighedsvagt honoreres fra starttidspunktet som for overarbejde plus en ekstra times overarbejdsbetaling, dog mindst for 3 timer.

ATP refunderer nødvendige transportudgifter ved hvert tilkald.

§ 19-22 Ad hoc opgaveløsning fra hjemmet er udgået (april 2024).

Kapitel 6 Ferie

§ 23 Ferie og feriegodtgørelse

Medarbejdere under denne overenskomsts område er berettiget til ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med de til enhver tid gældende ferielovs regler samt med de i stk. 2 - 8 nævnte tilføjelser.

Stk. 2

Såfremt det af tjenstlige grunde ikke har været muligt at tildele en medarbejder mindst 18 feriedage (inkl. lørdage) inden for ferieperioden, tilkommer der medarbejderen forlænget ferie efter følgende regler:

Er der i ferieperioden holdt ferie i

- a) 12 til 17 dage, forlænges den resterende ferie med 2 dage,
- b) 6 til 11 dage, forlænges den resterende ferie med 3 dage,
- c) 5 dage eller derunder, forlænges den resterende ferie med 4 dage.

Stk. 3

Til medarbejdere, der holder ferie med løn, ydes et særligt ferietillæg på 2,25 %, der træder i stedet for det i Ferielovens § 16, stk. 1 omhandlede ferietillæg på 1 %. De 2,25 % beregnes også af den løn, der er udbetalt under ferie.

Ferietillægget beregnes af samtlige de i optjeningsåret oppebårne ferieberettigende løndele, ekskl. arbejdsgiverpensionsbidrag, men der ses bort fra en eventuelt udbetalt feriegodtgørelse.

De 2,25 % udbetales 2 gange årligt i slutningen af maj og i slutningen af august, jf. Ferielovens § 18. Hvis en medarbejder fratræder, efter at ferietillæg er udbetalt, men inden den tilsvarende ferie er afholdt, kan ATP kræve tilbagebetaling for den del af ferietillæg, der overstiger det i Ferielovens omhandlede ferietillæg på 1 %.

Stk. 4

Ved beregning af enkelte feriedage anvendes ferielovens beregningsregler.

Stk. 5

Til deltidsbeskæftigede medarbejdere, som ud over den faste arbejdstid udfører merarbejde, som ikke betragtes som overarbejde, ydes der af lønnen for dette merarbejde feriegodtgørelse med 12,5 %.

Stk. 6

Til medarbejdere, der fratræder deres stilling i ATP, indbetales feriegodtgørelsen til FerieKonto. Feriegodtgørelse, der hidrører optjent ferie, reduceres i forhold til eventuelt afholdt ferie med løn i det ferieår, hvor medarbejderen fratræder. Herudover ydes feriegodtgørelse for det løbende kalenderår. Feriegodtgørelse til fratrædende medarbejdere ydes med den i ferieloven fastsatte procentsats, for tiden 12½ %.

Stk. 7

Ferie optjent hos ATP til afholdelse med løn kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode i henhold til ferielovens § 21.

Stk. 8

Hvis en medarbejder har brugt ferie på forskud, jf. Ferielovens § 7, kan ATP ved fratræden kræve tilbagebetaling for den ferie der er afholdt, som medarbejderen ikke kan nå at optjene inden fratræden.

Kapitel 7 Feriefridage

§ 24 Tildeling af feriefridage

Fastansatte medarbejdere (inkl. elever) har hvert kalenderår ret til 5 feriefridage. Disse dage placeres under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

Deltidsansatte gives feriefridagene forholdsmæssigt. Der anvendes samme beregningsmetode som ved tildeling af feriedage, idet der dog altid rundes op til hele dage.

Tidsbegrænset ansatte (ansat mere end 1 måned) tildeles 1 feriefridag ved ansættelsen og yderligere 1 feriefridag for hvert hele kvartal i ansættelsesperioden.

Såfremt ansættelsesperioden for tidsbegrænset ansatte ved ansættelsestidspunktet er planlagt til at vare mere end 1 år, ydes der feriefridage efter samme regler som for fastansatte medarbejdere.

Der kan maksimalt tildeles 5 feriefridage pr. kalenderår.

Midlertidigt ansatte (der er ansat 1 måned eller derunder) får hverken feriefridage eller lønmæssig kompensation.

Ved nyansættelse og fratrædelse gælder særlige regler – se stk. 3 og 4.

Stk. 2 Betaling for ikke afholdte feriefridage

Hvis medarbejderen ikke ønsker at benytte feriefridagene, kan medarbejderen aftale med chefen, at der ved årets afslutning udbetales 1,92 % af årslønnen, inklusive pension (både eget pensionsbidrag og pensionsbidrag fra ATP), som ikke pensionsgivende tillæg.

Såfremt medarbejderen har afholdt en del af feriefridagene, udbetales der kun forholdsmæssigt.

Opgørelsen sker ultimo december. Betaling sker i forbindelse med lønudbetaling ultimo januar og indgår i beskatningsgrundlaget samt i beregning af ferietillæg og feriegodtgørelse for dette år. Udbetalingen betragtes som en løndel, hvorfor der trækkes arbejdsmarkedsbidrag af beløbet.

Følgende løndele indgår ikke i årslønnen ved beregning af kompensation for ikke afholdte feriefridage:

Særligt ferietillæg eller feriegodtgørelse
Overarbejds- eller merarbejdsbetaling
Særligt udbetalte tillæg (ikke faste tillæg)
St. Bededagstillæg.

Stk. 3 Feriefridage ved ansættelse

Ved ansættelse på en anden dato end den 1. januar beregnes antallet af feriefridage, som medarbejderen har ret til i ansættelsesåret på følgende måde:

Der gives altid 1 feriefridag og desuden yderligere 1 feriefridag for hvert hele kvartal i ansættelsesåret. Det betyder, at ved tiltrædelse

senest 1. januar gives 5 feriefridage

senest 1. april gives 4 feriefridage

senest 1. juli gives 3 feriefridage

senest 1. oktober gives 2 feriefridage.

Stk. 4 Feriefridage ved fratrædelse

Fratræder en medarbejder, skal det opgøres, om medarbejderen har brugt alle de feriefridage, medarbejderen har haft ret til at holde inden fratrædelsen.

Ved fratrædelse efter 1. januar har medarbejderen altid haft ret til at holde 1 feriefridag. Herudover er der ret til at holde yderligere 1 dag for hvert hele kvartal, som ansættelsen har omfattet. Det betyder, at ved fratrædelse:

før 31. marts er der ret til 1 feriefridag

før 30. juni er der ret til 2 feriefridage

før 30. september er der ret til 3 feriefridage

senest 30. november er der ret til 4 feriefridage

efter 30. november er der ret til 5 feriefridage.

Har medarbejderen ikke brugt alle feriefridagene, skal der betales for de resterende dage på fratrædelsestidspunktet. Allerede afholdte feriefridage modregnes ikke ved fratræden. Ved en fratrædelse, hvor medarbejderen er fritstillet helt eller delvis i fratrædelsesperioden, har ATP ret til at kræve, at de resterende erhvervede feriefridage holdes.

Stk. 5 Sygdom på aftalt feriefridag

Hvis medarbejderen bliver syg før feriefridagen, så dagen ikke kan holdes på grund af sygdom, udskydes feriefridagen.

Stk. 6 Ændring af ansættelsesforholdet i løbet af året

I disse tilfælde aftales antallet af feriefridage med HR.

Stk. 7 Afholdelse af feriefridage

Udgangspunktet er, at dagene holdes som hele dage. Såfremt det kan aftales lokalt, kan feriefridagene dog også afholdes som halve dage eller timer.

Kapitel 8 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse

§ 25 Graviditet, adoption og barsel

Stk. 1. Underretning

En ansat, der er gravid, skal give ATP meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. ATP kan anmode om dokumentation for tidspunktet for forventet fødsel samt fødselstidspunkt.

En medforælder (biologisk eller social) skal senest 4 uger før orlovens forventede start meddele, i hvilken periode, jf. stk. 3, afholdes.

Både mor og medforælder (biologisk og social) skal senest 6 uger efter fødsel give besked om, hvor meget orlov i henhold til stk. 2 og stk. 3 vedkommende ønsker at holde, og hvornår orloven holdes.

Med sociale forældre forstås:

- Medarbejderen er den juridiske forælders ægtefælle.
- Medarbejderen er den juridiske forælders samlever, der har levet i et ægteskabslignende forhold med den juridiske forælder i mindst 2 år på tidspunktet, hvor orloven med barnet starter.
- Medarbejderen er en kendt donor til barnet.
- Medarbejderen er den kendte donors ægtefælle.
- Medarbejderen er den kendte donors samlever, der har levet i et ægteskabslignende forhold med den kendte donor i mindst 2 år på tidspunktet, hvor orloven med barnet starter

Stk. 2. Orlov til mor

Stk. 2.1 Orlov inden fødsel (tidl. graviditetsorlov)

En gravid medarbejder har ret til orlov med løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til det forventede fødselstidspunkt.

Stk. 2.2. Orlov efter fødslen

Mor har mulighed for orlov med løn i 30 uger efter fødsel under forudsætning af en anciennitet på 1 år på terminsdatoen.

Under et års anciennitet på terminsdatoen giver mor mulighed for orlov med løn i 20 uger efter fødsel.

Anciennitetskravet gælder kun medarbejdere ansat 1. april 2008 eller senere.

Stk. 3 Orlov til medforælder (biologisk og social)

Stk. 3.1 Orlov efter fødslen

Medforælder har mulighed for orlov med løn i 21 uger efter fødsel under forudsætning af en anciennitet på 1 år på terminsdatoen.

Under et års anciennitet på terminsdatoen giver medforælder mulighed for orlov med løn i 9 uger efter fødsel.

Anciennitetskravet gælder kun medarbejdere ansat 1. april 2008 eller senere.

Stk. 4 Orlov til soloforælder

Hvis medarbejderen er soloforælder ved fødsel, er der mulighed for orlov med løn i 38 uger under forudsætning af en anciennitet på 1 år. Under et års anciennitet har soloforælder ret til orlov med løn i 31 uger.

Stk. 5 Orlov til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre)

En medarbejder med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre), der er født 1. maj 2024 eller derefter, har mulighed for orlov med løn i ekstra 13 uger under forudsætning af, at lovforslag nr. L 96 om ændring af barselsloven som fremsat vedtages i sin helhed og træder i kraft 1. maj 2024.

Tilsvarende gælder for flerlinge adoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Den lønnede orlov er under forudsætning af at anciennitetskravet er opfyldt jf. Stk. 2.2 og Stk. 3.1.

Stk. 6 Forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet

Retten til forlængelse, udskydelse af orlov samt delvis genoptagelse af arbejdet følger gældende lovgivning.

Stk. 7 Overdragelse af orlov og indtrædelse i dagpengeret

Både mor og medforælder har som hovedregel ret til 24 ugers orlov efter fødslen med ret til barselsdagpenge. Op til 13 af ugerne kan overdrages til den anden forælder.

Solo-forældre har ret til barselsdagpenge i 46 uger. Solo-forældre har mulighed for at overdrage dele af orlovsugerne til et nærtstående familiemedlem, hvis betingelserne er opfyldt.

Flerlinge-forældre (både mor og medforælder) til børn, der er født 1. maj 2024 eller derefter, har ret til barselsdagpenge i 37 uger, op til 13 af ugerne kan overdrages til den anden forælder, jf. i øvrigt Stk. 5.

Retten til fuld løn i alle orlovsperioder forudsætter, at medarbejderen er berettiget til barselsdagpenge, og ATP indtræder i medarbejderens ret til barselsdagpenge.

Stk. 8 Adoption

Ved adoption gælder efter modtagelsen af barnet regler svarende til reglerne for barsel jf. stk. 2-7, dog således at hver af forældrene (også sociale) orlovsmæssigt kan træde i hinandens sted.

Kapitel 9 Sygdom

§ 26 Sygdom

Fravær skal hurtigst muligt meddeles ATP.

Stk. 2

ATP kan forlange dokumentation ved sygefravær. Dokumentationen sker i form af en lægeattest, eller ved at medarbejderen underskriver en tro- og loveerklæring.

Stk. 3

Under sygdom af mere end 2 ugers varighed kan det forlanges, at medarbejderen fra en læge fremskaffer nærmere oplysninger om sygdommens varighed.

Stk. 4

En medarbejder, der er hyppigt sygemeldt, eller hvis tilstand i øvrigt giver anledning til tvivl om, hvorvidt pågældende kan anses for helbredsmæssigt egnet til at varetage sin stilling, har pligt til at fremskaffe sådanne helbredsoplysninger, som forlanges af ATP.

Udgifter til lægeattester ifølge stk. 2, 3 og 4 afholdes af ATP.

Kapitel 10 Tjenestefrihed

§ 27 Tjenestefrihed med løn

24. og 31. december, 5. juni samt fredag efter Kr. Himmelfartsdag er fridage.

For dagen efter Kr. Himmelfartsdag gælder, at ATP ikke holder lukket denne dag, hvorfor der kan være behov for at udvalgte medarbejdere møder på arbejde. I tilfælde af at medarbejderens tilstedeværelse er nødvendig, vil medarbejderen få en erstatningsfridag til afholdelse af efter eget valg. Erstatningsfridagen svarer til det antal timer medarbejderen arbejdede dagen efter Kr. Himmelfartsdag. Medarbejderen kan ikke pålægges kortere arbejdsdag end den normale arbejdstid for fredag. Erstatningsfridagen skal være afholdt inden kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til løn.

Stk. 2 Syge børn

I forbindelse med børns pasningskrævende sygdom gives op til to dages frihed med løn. Der henvises til parternes fælles fortolkningsbidrag i bilag 10 – Forståelse af bestemmelsen om barn syg.

Stk. 3 Ekstraordinær frihed til pleje og omsorg

Stk. 3, 1 Sorgorlov

Hver af forældrene ret til udvidet sorgorlov med barseldagpenge i op til 26 uger, hvis de mister deres barn fra 22. graviditetsuge og frem til barnet fylder 18 år.

ATP yder fuld løn i minimum 14 uger af orloven.

Retten til fuld løn forudsætter, at medarbejderen er berettiget til barseldagpenge, og ATP indtræder i medarbejderens ret til barseldagpenge.

Stk. 3, 2 Alvorlig sygdom og dødsfald

Ved ægtefælle/samlevers og børns alvorlige sygdom, som kræver medarbejderens omsorg, ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale.

Ved ægtefælle/samlevers og børns død ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale.

Ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den øvrige nærmeste familie (forældre, stedforældre, søskende, bedsteforældre og svigerforældre) ydes op til 2 dages tjenestefrihed med løn.

Stk. 3, 3 Plejeorlov

Hvor det offentlige ved ægtefælle/samlevers og børns alvorlige sygdom i henhold til "Lov om Social Service", kapitel 20, yder vederlag til pasning af døende, har medarbejderen ret til tjenestefrihed, idet ATP betaler fuld løn og indtræder i refusionen af den offentlige ydelse; medmindre andet aftales.

Hvor det offentlige i henhold til "Lov om Social Service", kapitel 22, yder vederlag til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom ydes tjenestefrihed efter nærmere aftale.

Stk. 4 Flyttefri

Ved flytning gives 1 dags tjenestefrihed med løn på eller i umiddelbar tilknytning til flyttedagen.

Stk. 5 Jubilæum

I forbindelse med 25- og 40-årsdagen for medarbejderens samlede ansættelse ydes frihed med løn på dagen samt på 1 dag i umiddelbar tilknytning hertil.

Stk. 6 Seniorfrihed

For medarbejdere der ved deres ansættelse i ATP før 1. april 2013 havde erhvervet ret til seniordage ved alder 55 gælder følgende;

Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 50 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 58 år.

Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 48 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 59 år.

Medarbejdere, der ikke før 1. april 2013 har erhvervet denne ret, hvilket vil sige medarbejdere, der er ansat eller overdraget pr. 1. april 2013 eller senere tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 59.

Antallet af seniordage beregnes forholdsvis for det år, hvor man fylder 58 eller 59 år, idet der oprundes til hele dage. Medarbejdere i deltidsstillinger har et forholds-mæssigt antal hele seniordage.

Ved fratrædelse følger seniordage samme princip som feriefridage.

Medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 59, 60 og 62 år, har som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, ret til at få nedsat arbejdstiden som følger (dog således at medarbejdere, der tildeles seniordage ved det fyldte 58. år, i stedet kan vælge at indtræde i seniordeltidsordningen fra samme tidspunkt):

59 år – 80 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

60 år – 70 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

62 år – 60 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

Efter overgangen til nedsat arbejdstid indbetaler ATP pensionsbidraget på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

For at være omfattet af retten til nedsat arbejdstid er det en forudsætning at medarbejderen har en anciennitet på 5 år. Perioden med fuld pension under seniorordningen gælder i maksimalt 9 år.

Vi henleder opmærksomheden på, at nedgang i arbejdstid påvirker tidspunktet for adgang til fuld efterlønsydelse.

Gældende fra den 1. januar 2025

Medarbejdere tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 61 år.

Antallet af seniordage beregnes forholds-mæssigt for det år, hvor man fylder 61 år, idet der oprundes til hele dage. Medarbejdere i deltidsstillinger har et forholds-mæssigt antal hele seniordage.

Ved fratrædelse følger seniordage samme princip som feriefridage.

Medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 61, 62 og 64 år, har som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, ret til at få nedsat arbejdstiden som følger:

61 år – 80 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

62 år – 70 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

64 år – 60 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

Efter overgangen til nedsat arbejdstid indbetaler ATP pensionsbidraget på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

For at være omfattet af retten til nedsat arbejdstid er det en forudsætning at medarbejderen har en anciennitet på 5 år. Perioden med fuld pension under seniorordningen gælder i maksimalt 9 år.

Vi henleder opmærksomheden på, at nedgang i arbejdstid påvirker tidspunktet for adgang til fuld efterlønsydelse.

Medarbejdere, der inden 1. januar 2025 har optjent og påbegyndt seniordage hhv. ret til seniorordning i henhold til daværende bestemmelser, bibeholder retten hertil.

Stk. 7 Frihed til læge- og tandlægebesøg

I forbindelse med egne, børns og forældres læge- og tandlægebesøg samt til ægtefælles, partners eller samlevers lægebesøg gives årligt op til 2 dages frihed med løn. Friheden afholdes på timebasis, og der er ret til at afholde op til ½ dags frihed pr. læge/tandlægebesøg. Læge og tandlægedage tildeles forholdsmæssigt for medarbejdere på deltid og i forbindelse med tiltrædelse og fratrædelse.

Kapitel 11 Uddannelse og udvikling

§ 28 Prøveforberedende undervisning

Der ydes fri med løn på eksamensdage, såfremt der er tale om uddannelse, hvor ATP har betalt for uddannelsen. Frihed til andre eksamensformer kan aftales.

§ 29 Frihed til uddannelse

Ansøgninger om tjenestefrihed uden løn til kompetencegivende uddannelse kan efter en konkret og individuel vurdering imødekommes for perioder op til 2 år, med mulighed for forlængelse til 3 år.

Kapitel 12 Tillidsrepræsentantregler m.v.

§ 30 Valg af tillidsrepræsentant

De ansatte HK-medlemmer i ATP har ret til at danne en landsklub og vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede, anerkendte og dygtige medarbejdere, der på valgtidspunktet har mindst 1 års anciennitet i ATP. Er der særlige forhold, der taler herfor, kan fællestillidsrepræsentanten være deltidsbeskæftiget. En elev kan ikke vælges som fællestillidsrepræsentant.

For fællestillidsrepræsentanten kan vælges en stedfortræder, der godkendes og anmeldes på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. stk. 2. Under fællestillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt ATP's koncern HR. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 3 uger efter valget. Eventuel indsigelse fra ATP's side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 3 uger efter modtagelsen af valget.

Stk. 3

Parterne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentanterne. FTR-valgene foretages af en delegeret forsamling sammensat efter vedtægterne for HK landsklub i ATP. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valgprocessen.

Stk. 4

Fællestillidsrepræsentanten bevarer uagtet valget sin stedlige og organisatoriske tilknytning samt stilling. Dette ændrer ikke ved, at fællestillidsrepræsentantens ansættelsesvilkår i øvrigt kan ændres med respekt for de for tillidsmænd til enhver tid gældende regler.

Stk. 5

Fællestillidsrepræsentanten skal vælges blandt de på valgtidspunktet lokale tillidsrepræsentanter. Fællestillidsrepræsentantens stedfortræder vælges blandt de lokale tillidsrepræsentanter og deres stedfortrædere.

§ 31 Tillidsrepræsentant i lokalerheder

De ansatte HK-medlemmer har i hver lokalerhed med flere end 5 medlemmer ansat ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten vælges efter de samme regler som fællestillidsrepræsentanten jf. § 33. Falder antallet af medlemmer i lokalerheden til under 5 medlemmer ophører hvervet som tillidsrepræsentant ved udløb af valgperioden.

Der kan i hver af ATP's definerede permanente geografiske og administrative lokalerheder med mere end 20 medlemmer oprettes en lokalklub. Falder antallet af medlemmer i lokalerheden til under 20 medlemmer ophører klubben ved udløb af valgperioden.

I ikke permanente geografiske og administrative lokalerheder kan der ikke oprettes en klub, men vælges en Tillidsrepræsentant/talsmand med anerkendt TR-beskyttelse.

Stk. 2

I lokalerheder, hvor der oprettes en klub, kan der for hver enkelt tillidsrepræsentant vælges 1 stedfortræder, der vælges på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. § 30, stk. 1. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

I lokalerheder med mere end 300 overenskomstfattede kan der yderligere vælges én stedfortræder efter samme regler. Det skal tilsigtes, at stedfortræderne repræsenterer organisationen så bredt så muligt.

Stk. 3

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt ATP's ledelse, repræsenteret ved Koncern HR. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 3 uger efter valget. Eventuel indsigelse fra ATP's side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 3 uger efter modtagelsen af valget.

Stk. 4

Parterne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentanterne. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

§ 32 Klubforhold

Den til enhver tid gældende tillidsrepræsentant er samtidig formand for den lokale HK-klub, hvor der efter § 31, stk., 1 eksisterer en sådan.

I det omfang arbejdet tillader det, kan der efter anmodning gives tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af landsklubbens bestyrelse og de lokale klubbens bestyrelse til at deltage i faglige kurser, konferencer og kongresser.

Efter aftale med arbejdsgiveren gives der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det frihed til medlemmer af landsklubbens bestyrelse og de lokale klubbens bestyrelse, hvor de skal deltage i bestyrelsesmøder, generalforsamlinger, eller ombudsmøder, som ikke kan placeres uden for normal arbejdstid. Der kan i landsklubbens bestyrelse højst afholdes 4 bestyrelsesmøder pr. kalenderår i arbejdstiden. Hver enkelt lokalklubs bestyrelse kan højst afholde 12 bestyrelsesmøder a en times varighed pr. kalenderår i arbejdstiden.

Landsklubben afholder en årlig generalforsamling. Afholdelse af øvrige delegerede møder i arbejdstiden herunder medlemsmøder aftales med ATP Koncern HR.

Såvel landsklubben som de lokale klubber har tilladelse til at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne på ATP's medarbejderportal.

§ 33 Afskedigelse af en tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentantens afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges inden HK Service Hovedstaden er underrettet og har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse forhandlet. Denne forhandling skal være tilendebragt inden for 1 uge. Sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt. Fratræden kan ikke ske, før den fagretlige behandling er tilendebragt.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ATP foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.

Stk. 2

Bestemmes det ved den fagretlige behandling, at den foretagne opsigelse ikke er begrundet i tvingende årsager, kan opsigelsen underkendes, medmindre samarbejdet mellem ATP og tillidsrepræsentanten har lidt, eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Ved den fagretlige behandling kan det bestemmes, at ATP skal betale tillidsrepræsentanten en godtgørelse, jf. Hovedaftalen mellem FH og DA. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Den faglige Voldgiftsret, jf. Hovedaftalen mellem FH og DA.

Stk. 3

Ovenstående bestemmelser gælder også for en eventuel stedfortræder for tillidsrepræsentanten.

Stk. 4

Beskyttelse mod afskedigelse opnået i henhold til bestemmelserne i stk. 1-3 opretholdes inden for 1 år efter, at medarbejderen er ophørt med sit tillidshverv.

§ 34 Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt, i samarbejde med ATP, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 2

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af ATP's medarbejders personlige anliggender, bør disse, inden tillidsrepræsentanten forhandler deres sag, selv direkte over for ATP forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde. Under forhandling med ATP's ledelsesrepræsentanter er enhver medarbejder dog berettiget til at give møde med tillidsrepræsentanten som bisidder.

Stk. 3

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold, der direkte berører medarbejderne i almindelighed, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for ATP, når medarbejderne enten føler sig forurettet eller af andre grunde ønsker det.

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved ATP's afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

§ 35 Tillidsrepræsentantens vilkår

Tillidsrepræsentanten skal i fornøden udstrækning have adgang til at varetage sit hverv i anliggender, der angår ATP og de kolleger, som tillidsrepræsentanten repræsenterer. Udførelsen af hvervet skal efter aftale med ledelsen ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens daglige arbejde.

Efter aftale med arbejdsgiveren skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser.

Der henvises til parternes fælles fortolkningsbidrag i Bilag 11.

Stk. 2

Som kompensation for løsning af opgaver forbundet med tillidsmandshvervet; som ligger udenfor det forventelige ift. tidspunkter og omfang ydes med virkning fra 1. april 2024 et ikke- pensionsgivende tillidsmandstillæg på 2.625,56 kr. månedligt til landsklubformanden og 2.100,44 kr. månedligt til de lokale klubformænd. (Der er ved indførelsen af tillægget forudsat 1 formandstillæg og 4 lokale tillæg. Landsklubformanden kan således kun oppebære et TR-tillæg).

Udtræder man af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder tillægget efter løbende måned + 1 måned. I forbindelse med lønnet orlov opretholdes tillægget.

Stedfortræder for tillidsrepræsentanter på orlov m.m. får tillæg i funktionstiden, for så vidt denne varer udover løbende måned + 1 måned.

§ 36 Forhandlingsudvalg

I forbindelse med overenskomstforhandlinger nedsættes der henholdsvis et forhandlingsudvalg og et hovedforhandlingsudvalg.

Forhandlingsudvalget udpeges af HK's Landsklub. Antallet af medlemmer i forhandlingsudvalget kan maksimalt udgøre, hvad der svarer til antallet af lokale HK-klubber i ATP og fællestillidsrepræsentanten. Hovedforhandlingsudvalget udpeges af forhandlingsudvalget og kan bestå af maksimalt 4 medlemmer inklusive fællestillidsrepræsentanten. Hovedforhandlingsudvalget deltager i de egentlige overenskomstforhandlinger med ATP.

Kapitel 13 Andet

§ 37 Beregningsmateriale

Der er enighed om, at beregningsmaterialet (udtræk vedr. lønsum m.v.) sker på baggrund af marts måned 2024-tallene. Ved fremtidige overenskomstforhandlinger vil lønningerne for marts måned i forhandlingsåret danne grundlag for beregningsmaterialet.

§ 38 Tvistigheder

Tvister mellem parterne behandles analogt med reglerne i hovedaftalen mellem FH og DA.

§ 39 Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2024 og kan tidligst opsiges til ophør den 1. april 2026. Opsigelsesfristen er 3 måneder. Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat.

Hillerød, 20. marts 2024

Arbejdsmarkedets Tillægspension

ATP



Anders Terp-Hansen

HK Privat



John Ø. Pedersen


Camilla Sommer

Bilag 2 – Forståelsespapir vedrørende call-center paragraffen i overenskomsten § 14A

Dette protokollat udtrykker parternes fælles forståelse vedr. rammerne for callcenter etablering og callcenter arbejde i ATP.

Rammerne:

Parterne er enige om, at protokollatet skal fortolkes i lyset af om opgaven er en stor "stand-alone" opgave (som fx smitteopsporingsopgaven i 2021) eller om der er en udvidelse af et eksisterende set-up (fx udvidelse af åbningstiden i Serviceteam).

Som udgangspunkt forudsættes, at call-center etableres fysisk. Såfremt der etableres virtuelle callcentre drøftes dette forlods med TR, således at der kan tages højde for arbejdsmiljøregler, ledelsesstruktur, regional eller central tilknytning, regler for IT-udstyr m.v.

Ansættelsesform:

Uanset ansættelsesform er medarbejderne i § 14A omfattet af funktionærlovens regler (fx vilkår om løn under sygdom, opsigelsesvarsler mv.) samt vilkårene i parternes overenskomst; med de undtagelser som er aftalt i snitfladen mellem § 14 og § 14A.

Eksisterende ansatte, som ikke er ansat med en direkte henvisning til § 14 A kan melde sig frivilligt til at arbejde i callcenter og komme med ønsker til arbejdstid. De vil da følge de samme regler som hidtil; dog undtaget § 14, stk. 8. Forhold omfattet af § 14 stk. 8 reguleres da af § 14 A.

Ønskes en mere permanent overgang til § 14 A (fx ved udløb af en tidsbegrænset ansættelse, hvor man har mulighed for at fortsætte i callcenter) aftales dette skriftligt og vil fremgå af medarbejders personalemappe

Lønninger:

Lønniveau fremgår af § 14 A. Lønnen – herunder trinindplacering og / eller evt. tillæg - kan drøftes ifm. rekruttering / ansættelse.

Medarbejderen har krav på en samtale om trinindplacering og/eller tildeling af eventuelle tillæg, såfremt det ønskes af medarbejderen. Ved uenighed kan medarbejderen bede om en begrundelse. Hvis medarbejderen finder ledelsens afgørelse utilfredsstillende, kan tillidsrepræsentanten og HR inddrages på sædvanlig vis.

Forhold omkring arbejdstid:

ATP tilstræber, at medarbejderen – under hensyntagen til driften – kan få indflydelse på lægningen af egne vagter, ligesom mulighed for bytning af vagterne medarbejdere imellem skal være til stede. Er det nødvendigt at holde åbent på helligdage fordeles vagter på disse primært ved frivillighed - og i det omfang dette ikke er muligt, sikres en så ligelig og fair fordeling som driften tillader.

Det skal fremgå af ansættelseskontrakten, at man kan få sene eller tidlige vagter medmindre man fx specifikt er ansat på deltid til aftenvagter. For fuldtidsansatte er der særlige regler i § 14 A, stk. 3

Pauser:

Udover overenskomstmæssigt bestemte pauser er parterne enige om, at Arbejdstilsynets regler om arbejdets tilrettelæggelse følges fuldt ud således at der kan være korte afbræk fra skærm og telefon. Der bør være særlig opmærksomhed herpå ved arbejdsdage af mere end 7,4 timers varighed.

Samtalekoncept og evaluering:

Medarbejdere ansat på § 14A har fokussamtaler, deltager i MTU, har adgang til fratrædelsesinterviews / surveys på samme vilkår som for øvrige medarbejdere; medmindre andet aftales konkret med TR pga. den konkrete opgaves karakter.

Øvrige:

Callcenter medarbejdere vil – medmindre opgavens omfang og karakter gør det umuligt – være omfattet af samme tidsregistreringssystem, som alle andre ansatte; ligesom de kan benytte fleks tid i henhold til gældende regler og aftaler. TR orienteres på forhånd, hvis der vælges anden løsning.

Medarbejdere i callcenter har i lighed med ATP's øvrige medarbejdere adgang til medarbejderportalen, hvor det er muligt at finde frem til bl.a. egen TR og se personalepolitikker.

Lederne i callcenter forventes at have kendskab til overenskomster, personalepolitikker og samarbejdsstrukturen; herunder KVU/LVU samt viden om TR-strukturen.

Der gives tid til at tidsbegrænsede ansatte kan gå til jobsamtaler i arbejdstiden, i henhold til Funktionærloven og gældende praksis. Naturligvis forudsat at man har forsøgt at placere det uden for ens egen arbejdstid.

Parterne er enige om at det er naturligt, at der tages højde for følgende (ikke udtømmende) ved etablering af callcenter funktioner – og TR kan altid anmode om dialog herom.

- Bemanning af callcentret, herunder om det skal være med faste eller tidsbegrænsede medarbejdere; hvilket ofte vil have sammenhæng med om opgaven er permanent eller midlertidig.
- Behov for ledelsesstøtte i form af leder / floorwalker
- Afhentning og aflevering af evt. udstyr ved virtuelle arbejdspladser
- Arbejdstidstilrettelæggelse, herunder mulighed for at teams kan dække af for hinanden
- Arbejdspladsens indretning (i dialog med daglig arbejdsmiljøleder); herunder lys, lyd, pausefaciliteter osv.

Endvidere er ATP forpligtet til at indlede dialog og forhandlinger, når / hvis opgavernes karakter i callcenter måtte ændre sig væsentligt fra det oprindeligt forudsatte.

Bilag 3 - CFU forligets ramme og reguleringsordningen

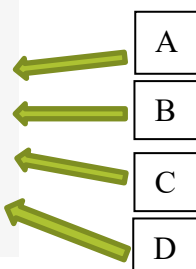
Fra og med overenskomsten 2024 har parterne forpligtet sig til at følge den samlede økonomiske ramme fra det statslige forlig. Fordelingen behøver ikke være identisk, men summen af linje A og B skal udgøre den økonomiske ramme for forliget.

Hertil kommer evt. udmøntninger fra linje C reguleringsordningen (overenskomstens § 3 A) samt fra linje D reststigningen (ligeledes overenskomstens § 3A).

Nedenfor er statens forlig fra 2024 brugt som eksempel.

Tabel 1
Den økonomiske ramme (pct. af løn pr. 31.03.2024)

Pct.	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	I alt
1. Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
2. Andre formål	0,11	0,89	-	1,00
3. Skøn for reguleringsordning	1,06	0,04	-	1,10
4. Skøn for reststigning	0,00	0,40	-	0,40
5. Økonomisk ramme	6,00	2,60	0,20	8,80



Reguleringsordningen:

Udmøntningen – positiv eller negativ - af reguleringsordningen sker 1. april 2024 og 1. april 2025 i henhold til de aftalte beregningsmetoder i bilag a til den statslige overenskomst og tillægges / fratrækkes de generelle lønsatser i § 3.

Reguleringsordningen udmøntes i ATP ved at tillægge eller fratække procenten jf. ovenstående fra de generelle aftalte lønforbedringer på 2,71% for skalaansatte og kontorspecialister pr. 1. april 2024, og 1,36% for skalaansatte og kontorspecialister pr. 1. april 2025.

	1. april 2024	1. april 2025	1. november 2025	I alt
Generel stigning (sats) - Skala	2,71	1,36		4,07
Reguleringsordningen	1,06	0,04	0,20	1,30
Samlet (Sats + regul.ordn.)	3,77	1,40		5,37

Eksempler på udmøntning af reguleringsordningen:

- 1) Reguleringsordning opgøres til positiv +0,14% pr. 1. april 2025

	1. april 2025
Generel stigning – Skala og kontorspecialister	$1,36+0,14=1,50\%$ af martslønnen 2024

- 2) Reguleringsordning opgøres til negativ -0,16% pr. 1. april 2025

	1. april 2025
Generel stigning - Skala	$1,36-0,16=1,20\%$ af martslønnen 2024

Eksempel på beregning af reguleringsordning med et positivt på 1,06% pr. 1. april 2024 og et negativt på 0,16% pr. 1. april 2025 ved en samlet månedsløn på 30.000 kr. Ved samlet månedsløn forstås alle månedlige varige pensionsgivende lønde. Samlet månedsløn beregnes af martslønnen 2024.

Eksempler:	31. marts 2024	1. april 2024	1. april 2025
Aftalt Generel stigning (sats)		2,71%	1,36%
Samlet månedsløn i kr.	30.000	30.813	31.221
1) Reguleringsordning på negativ 1,06% pr. 1. april 2024 og på positivt 0,14% pr. 1. april 2025		3,77%	1,50%
1) Reguleringsordning Generel stigning (sats)	30.000	31.131	31.581
2) Reguleringsordning på positiv 1,06% pr. 1. april 2024 og på negativ 0,16% pr. 1. april 2025		3,77%	1,20%
2) Reguleringsordning Generel stigning (sats)	30.000	31.131	31.491

Oprindeligt aftalt 3. juni 2021 ifm. overenskomstforhandlingerne og senere opdateret med nye tal pr. 1. april 2024.

Bilag 4 – Forhandlingsret

Parterne er enige om, at HK har forhandlingsret vedrørende løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere, der er aflønnet højere end denne overenskomst, såfremt enten den pågældende medarbejder eller ATP ytrer ønske herom.

Bilag 5 – Lønpuljer

Parterne er enige om følgende forhold vedr. puljemidlerne:

- Puljen kan anvendes til at sikre, at lønnen i ATP følger markedsniveauet set i forhold til uddannelse, kompetence, ansvar, faglig og personlig udvikling
- Varige tillæg er pensionsgivende, mens tidsbegrænsede tillæg og engangstillæg forhøjes med en procentsats svarende til ATP's til enhver tid gældende pensionsbidrag.
- Der føres regnskab over anvendelse af puljemidlerne. Ved udnævnelse eller fratrædelse falder puljemidler, der er anvendt til varige tillæg tilbage til genanvendelse ved den kommende puljeforhandling. Puljemidler, som er anvendt til udnævnelser eller ekstra løntrin falder ikke tilbage til genanvendelse i puljen
- Der er enighed om at anvende modellen, der er aftalt mellem Finansministeriet og de statslige lønmodtagerorganisationer til beregning af merudgift ved ændret lønforløb
- Ved udnævnelse af elever ved elevtidens afslutning (til trin 8) beregnes udgiften med udgangspunkt i en indplacering på skala 1, trin 1.

Bilag 6 – Aflønning på trin F i FASE

I forbindelse med justeringen af løntrin F ved overenskomstfornyelsen 2018 er parterne enige om, at der ikke er tale om en besparelse. ATP indestår derfor for, at aktivitetsniveauet i FASE; herunder det gennemsnitlige antal FTE i FASE ikke reduceres med baggrund i de aftalte ændringer.

Bilag 7 – Skift mellem Område 1 og 2 og vice versa i § 3

Ved frivillige flytninger (efter eget initiativ søgt og fået ledig stilling i andet område) ændres lønnen til det nye områdes sats for den pågældendes løntrin med virkning fra skiftedagen. Har man trin 12 i Område 1 skifter man til trin 12 i område 2 – og omvendt.

Ved flytninger, som skyldes ATP's forhold eller sker på initiativ fra ATP går man over på det nye område (1 eller 2) med uændret løn. Man indplaceres på nærmeste lavere trin med et overgangstillæg, så lønnen på overgangstidspunktet er identisk. Herefter følger man oprykning og satser for det nye område.

Bilag 8 – Forventet reststigning i overenskomstperiode

ATP tilkendegiver, at den forventede reststigning (værdi af automatiske trinstigninger samt værdi af individuelle trinstigninger, engangsbeløb m.v. udover de midler, der er afsat som puljer i § 5) skønsmæssigt ud fra gældende medarbejdersammensætning på aftaletidspunktet forventes at udgøre ca. 0,4 % i overenskomstperioden (2024-2026).

Bilag 9 – Tandlægeforsikring

Omkostningen er beregnet til 0,47 % på baggrund af en pris på 1.695 kr. og en månedlig lønsum på 44.891.000. Aftalen er ikke indgået med leverandøren ved overenskomstfornyelsen marts 2024. Evt. prisstigninger ved indgåelse over dette niveau – samt fornyelser, der overstiger 3 % skal finansieres via fremtidige overenskomstrammer eller ved tilpasning af selve forsikringsproduktet, således at ordningen forbliver omkostningsneutral for ATP efter etableringen.

Bilag 10 – Forståelse af bestemmelsen om barn syg

I overenskomstens § 27, stk. 2 er aftalt ret til frihed ved barns sygdom:

Stk. 2 Syge børn: I forbindelse med børns pasningskrævende sygdom gives op til to dages frihed med løn.

I forlængelse af drøftelser mellem HR og de lokale TR, samt enkelte sager, hvor leder og medarbejder har set forskelligt på bestemmelsens adgang til frihed, skitseres nedenfor nogle af de principper og retningslinjer, som ATP Koncern HR rådgiver lederne efter.

- **ALDER:** Børn er uden nærmere angivelse børn indtil de er 18 år; det gælder således også for barn syg.
- **LÆNGDEN:** Friheden gælder 2 dage – som ikke nødvendigvis skal være lagt på dag 1 og dag 2 – og ikke nødvendigvis afvikles som 2 hele dage. De 2 dage er pr. sygeforløb pr. barn.

Barn syg kan dog ikke strækkes ud på timer, så man har ikke 14,8 timer at fordele over mere end 2 dage. Leder og medarbejder kan ved længerevarende sygdom konkret aftale en mere fleksibel brug af timerne – under hensyntagen til om / at der kan arbejdes hjemme. Som udgangspunkt ændrer 1 – 2 dage hjemme med barn syg ikke ved forventningen om fysisk tilstedeværelse, som gælder for det specifikke område.

- **HVILKE BØRN ER OMFATTET ?:** Barn syg kan benyttes ift. børn som man har en omsorgsrolle overfor, fordi man enten er biologiskforældre; plejeforældre; adoptant, samlever; medfar/medmor eller lign. ift. barnet. Men ikke bedsteforældre o.l.

Det er ikke afgørende om barnet bor fast hos medarbejderen, men derimod om medarbejderen på kontinuerlig basis indtager en rolle som omsorgsperson overfor barnet. Det er i debarn situationer fx ikke nødvendigvis et krav, at man i øvrigt "har barnet" den uge.

- **HVAD ER PASNINGSKRÆVENDE?:** De fleste børn over en vis alder kan passe sig selv, når de er syge. Omvendt er der forskel på sygdommes karakter – og derfor kan en 17 årig med influenza muligvis fint passe sig selv – hvorimod en 17 årig med angst eller lignende meget vel kan have brug for en omsorgsperson tæt på sig.

I vurderingen bør der også skeles til mulighed for at medarbejderen kan arbejde hjemme og således tilgodese både arbejdet og barnet. Hellere en hjemmedag med ½ arbejdstid end en hel barns syg dag uden produktion.

- **KAN MAN HAVE FOR MEGET BARN SYG?** Ja. Barn syg indgår i fraværsrapporteringen som "andet fravær". I vurderingen af hvorvidt en medarbejder har "for meget fravær" skal leder lade omfanget af barn syg indgå i vurderingen af, om der skal indkaldes til fraværssamtale eller om der skal sanktioneres ift. medarbejderen

Bilag 11 – Tillidsrepræsentantens vilkår

I overenskomstens § 35, stk. 1 står følgende:

Tillidsrepræsentanten skal i fornøden udstrækning have adgang til at varetage sit hverv i anliggender, der angår ATP og de kolleger, som tillidsrepræsentanten repræsenterer. Udførelsen af hvervet skal efter aftale med ledelsen ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens daglige arbejde.

Bestemmelsen hidrør fra en tid, hvor ATP var en noget mindre organisation med en mindre medarbejderstab og uden regionale centre rundt om i landet.

ATP anerkender og værdsætter rollen som tillidsrepræsentant og bestræber sig på at samspillet mellem rollen som medarbejdere og rollen som TR foregår så fleksibelt og problemfrit som muligt.

ATP har ikke ønsket om fuldtids eller halvtidsfrikøbte tillidsrepræsentanter; bl.a. fordi det kan risikere at fastholde TR i rollen, eftersom kontakten til den egentlige fag- faglighed risikerer at fortabes.

Omvendt har ATP interesse i at have dygtige, veluddannede og samarbejdsorienterede tillidsrepræsentanter, som har de fornødne rammer og friheder til at udøve hvervet i begge parter tilfredshed

I forlængelse af drøftelser mellem HR og de lokale TR, samt enkelte sager, hvor leder og medarbejder har set forskelligt på bestemmelsens adgang til frihed, skitseres nedenfor nogle af de principper og retningslinjer, som ATP Koncern HR rådgiver lederne efter.

Samarbejdets succes og bæredygtighed cementeres i det daglige via åbenhed og tillid. TR har frihed under ansvar og skal ikke som sådan "stå til regnskab", da der kan være fortrolige ting vedr. sager og medlemmer, som ikke kan / skal deles.

TR skal registrere sin TR tid på en særlig kode, så leder ad den vej kan følge med i tidsforbruget; hvilket er helt legitimt. Ideelt set bør leder og TR holde faste korte uge- / 14 dages møder, hvor kalenderen kort gennemgås, således at der er transparens om allerede kendte opgaver og der kan tages hensyn til disse.

Er der større spidsbelastninger i driften, så kan vanskeliggøre TR's frie tilrettelæggelse, kan dette tages op med lokal HR / Koncern HR med henblik på om muligt ikke at trække på TR i de pågældende tidsvinduer.

Omvendt skal leder bestræbe sig på at planlægge således, at TR om muligt ikke skal indgå i faste vagter (fx telefonvagter) eller lign. på tidspunkter, hvor der er kendte TR opgaver. Det er et fælles ansvar at sikre den bedst mulige og mest fleksible planlægning. Jo mere dialog, der er herom og jo tidlige dialogen startes; desto bedre.

Tidsforbruget kan være vanskeligt at estimere. Det afhænger bl.a. af enhedens størrelse (center / hovedkontor); om antallet af sager, hvor TR er bisidder; om der er overenskomstforhandlinger / organisationsændringer osv. – eller om TR er nyvalgt og derfor bruger mere tid på uddannelse mv.

Tillægsprotokollat – lokalaftale om aflønning i Facility Services

Parterne er efter en teknisk gennemgang af det indgåede forlig, enige om nedenstående ændringer til følgende passager i overenskomstprotokollat af 20. marts:

Indledningsvis bekræfter parterne hinanden i, at målet for denne type arbejde i ATP samlet set afspejler forholdene på det private arbejdsmarked for arbejde af denne type; dog med det forbehold, at ATP ikke anvender "arbejdstakt".

1. Lønindplacering

§ 3, stk. 2, 1. afs.; nyt 3. pkt. ændres til: Medarbejdere i Facility Services, der er ansat til primært at udføre rengøringsopgaver, indplaceres på trin 2 og med årlige opryk til trin 5.

Uddannede serviceassistenter indplaceres dog som minimum på trin 3.

For hver to års dokumenteret fuldtids brancheanciennitet uden afbrydelse op til ansættelse i ATP kan der tildeles eet løntrin ved indplacering ifm. ansættelsen.

2. Arbejdstid

§ 13, stk. 1, (nyt) 2. afs. formuleres: For medarbejdere i Facility Services, der er ansat til primært at udføre rengøringsopgaver, placeres den daglige arbejdstid i tidsrummet 05-18, og der ydes ingen tillæg indenfor dette tidsrum. Arbejdstidens lægning tilstræbes på individ niveau at være fast – dog således, at der kan være forskydninger ved fravær, sygdom m.v. Permanente omlægninger / forskydninger af arbejdstidens lægning kan alene ske efter aftale med den lokale tillidsrepræsentant.

Indføjes i relevant bestemmelse i overenskomsten:

For medarbejdere i Facility Services, der er ansat til primært at udføre rengøringsopgaver, er der aftalt tillæg på 25 % af timelønnen for arbejde mellem 18-22 og 04-05. For tidspunkter mellem 22-04 er tillægget 50 %.

3. Diverse

Parterne er enige om, at der ved indgåelsen af overenskomstbestemmelserne og nærværende tillægsprotokollat er tilsigtet, at ATP ikke anvender en arbejdstakt over 100.

Ved kommende overenskomstforhandlinger i 2026 implementeres ændringerne i overenskomsten sammen med øvrige nødvendige og ønskede ændringer og tilføjelser, som parterne måtte identificere i overenskomstperioden.

Hillerød, 6. maj 2024

Udgåede protokollater

Bilag 1 - Aftale mellem Dansk Handel & Service og HK/Privat om hviletid m.v. i forbindelse med distancearbejde af 31.oktober 2000. (udgået ved overenskomsten 2024-2026)