

De generelle KTO-aftaler



KTO-håndbog

**Til brug
ved OK-08**

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Afsnit 1. Lønftaler	7
Lønjusteringsaftaler, lønsystem.....	7
Lønberegning/lønfradrag.....	13
Frigivelse af lønstigninger.....	15
Reguleringsordningen.....	17
Lokal statistik, Resultatløn, Decentral løn.....	19
Afsnit 2. Arbejdstid, ferie og særydelser	21
Decentrale arbejdstidsaftaler.....	21
Tilrettelæggelse af arbejdstid.....	23
Deltidsbestemmelser.....	25
Ferie.....	27
Ulempetillæg.....	31
Afsnit 3. Tjenestemænd	33
Tjenestemandregulativer og -hovedaftale.....	33
Klassificering.....	35
Løn under suspension mv.	37
Merarbejde.....	39
Prøveansættelse.....	41
Afsnit 4. Pensionsspørgsmål og fratrædelsesgodtgørelse	43
Pensionsregulativer.....	43
Gruppelivsforsikring.....	47
Arbejdsmarkedspension mv.	49
Supplerende pension.....	51
Afsnit 5. Personalepolitiske aftaler	53
Seniorpolitik.....	53
Socialt kapitel.....	57
Udviklingsmæssige aktiviteter.....	61
Kompetenceudvikling.....	65
Tele- og hjemmearbejde.....	67
Aftale om integrations- og oplæringsstillinger.....	69
Afsnit 6. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsregler	71
Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse.....	71
AKUT-fond.....	77
Partsuddannelse af TR m.fl.	79

Omstilling og udlicitering	81
Afsnit 7. Ansættelsesvilkår generelt	83
Generelle ansættelsesvilkår	83
Fravær af familiemæssige årsager	85
Aftale om barselsudligning.....	91
Tidsbegrænset ansættelse	93
Ansættelsesbreve	95
Tjenesterejser	97
Tjenestefrihed	99
Aftale om implementering af EU-direktiver	101
Virksomhedsoverenskomster	105
Retstviftaftale	107
Åremålsansættelse	109
Beskæftigelsesanciennitet	113
Aftale om funktionsvederlag	115
Afsnit 8. Elever	117
Aflønning af elever	117
Afsnit 9. Kommunalreformen	119
Løngaranti.....	119
Midlertidige bestemmelser	121
Overgang til kommunal ansættelse	123
Samarbejdsudvalg i jobcentre	125
Bilag 1. Oversigt over KTO-forligene 1987 – 2005, opdelt i emner	127
Bilag 2. Økonomien i KTO-forligene 1989 – 2005.....	137
Bilag 3. Oversigt over kontaktpersoner i KTO.....	139

Forord

Som en hjælp for organisationerne ved planlægningen af de kommende aftale- og overenskomstforhandlinger har KTO's forhandlingsudvalg besluttet at udgive denne reviderede håndbog, som alene udgives i elektronisk form. Den kan downloades fra KTO's hjemmeside på adressen: www.kto.dk/OK_fornyelse/OK_2008/haandbog_2008.pdf.

Håndbogen indeholder en omtale af samtlige KTO-aftaler. I denne omtale er bl.a. angivet de gældende hovedbestemmelser, gennemførte ændringer og afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05.

For god ordens skyld bemærkes, at håndbogens beskrivelser ikke ændrer på retsstillingen i forhold til de generelle aftaler. Det er prioriteret at fremstille temaerne i en kortfattet og overskuelig form. Håndbogens tekst kan derfor ikke anvendes som fortolkningsbidrag eller på anden måde bruges i retstvister, men alene som et redskab til at KTO's medlemsorganisationer kan orientere sig i de generelle KTO-aftaler.

Håndbogen er forsynet med bilag med henholdsvis en oversigt over KTO-forligene 1987 – 2005, økonomien i KTO-forligene 1989 – 2005 samt en oversigt over kontaktpersoner i KTO vedr. de forskellige emner.

Efter hvert af de omtalte aftaleemner er anført hvilke generelle aftaler og kommenterede KTO-aftaler, som den foregående håndbogstekst dækker.

På KTO's hjemmeside www.kto.dk er tekster fra håndbogen anført i 9 adskilte hovedafsnit under ”generelle aftaler”. Ved siden af tekstafsnittet er der placeret direkte links til de generelle aftaler og kommenterede KTO-aftaler, der knytter sig til hvert hovedafsnit. Det er således umiddelbart muligt at finde og downloade de relevante aftaletekster og vejledninger via hjemmesiden.

KTO's sekretariat står til rådighed over for medlemsorganisationerne med vejledning og teknisk bistand i relation til de emner, der er beskrevet i håndbogen.

Denne håndbog er senest opdateret den 14. februar 2007.

Afsnit 1. Lønftaler

Lønjusteringsaftaler, lønsystem

s. 7 - 12

Kort om hovedbestemmelser i dag

De gældende aftaler om lønninger, som populært kaldes lønjusteringsaftalerne, definerer og fastsætter grundelementerne i løntrinssystemet. Det vil sige lønnens størrelse på de enkelte trin. Aftalen udmønter endvidere størrelsen af de generelle lønstigninger på alle løntrin for alle ansatte. Derudover har der enkelte gange været udmøntet ekstraordinære forhøjelser på udvalgte løntrin.

Der er indgået særskilt aftale for hvert af forhandlingsområderne, men indholdet i lønjusteringsaftalerne er stort set enslydende.

I relation til lønjusteringsaftalerne er der indgået aftale om nyt grundbeløbsniveau pr. 31. marts 2000. Aftalen, som beskriver gældende regler og overgangsbestemmelser i forhold til anvendelse af grundbeløb pr. 31. marts 2000 som aftaleniveau, indgår som bilag til lønjusteringsaftalerne.

I protokollat om nogle centrale lønbegrebs indhold efter overgangen til nyt lønsystem defineres en række nye begreber efter omlægningen af tjenestemandslønssystemet. Disse begreber er bl.a. indarbejdet i lønjusteringsaftalerne.

Aftalerne omfatter alle overenskomstansatte og tjenestemænd indenfor de respektive forhandlingsområder.

Løntrin, den samlede procentregulering og områdetillæg

Løntrinssystemet består af 55 trin, samt en særlig kategori af stillinger, som pr. 31.3.2005 blev aflønnet på trin 55. Den samlede løn på de enkelte trin er sammensat af tre elementer: en grundsats i 31.3.2000-niveau, procentreguleringen og evt. et områdetillæg.

Grundsatsen på de enkelte trin er oplyst i bilag til aftalerne. Rent teknisk effektueres de generelle lønstigninger ved, at der beregnes en samlet procentregulering, som grundsatsen i 31.3.2000-niveau så reguleres med.

Den samlede procentregulering er summen af de aftalte generelle lønstigninger og udmøntninger til generelle lønstigninger fra den aftalte reguleringsordning. Den aftalte reguleringsordning er indarbejdet i lønjusteringsaftalerne. Reguleringsordningen er beskrevet senere i dette afsnit.

Kommunerne er inddelt i 5 forskellige grupper (0,1,2,3,4). Der ydes områdetillæg til ansatte på løntrin 1 – 41 efter den kommune (kun grupperne

Lønjusteringsaftaler, lønsystem

1 – 4), hvor den ansatte har fast tjenestested den 1. i den måned, for hvilken tillægget udbetales. Områdetillæg er ureguleret.

Som følge af kommunesammenlægningerne pr. 1. januar 2007 har parterne har i november 2006 udarbejdet et tillæg til lønjusteringsaftalen, som dels er en opdatering af aftalen fra april 2005 med nye kommunenavne pr. 1. januar 2007, samt disses fordeling på områdetillægsområde (opdatering af bilag 12 til lønjusteringsaftalen), dels beskriver hvordan forhøjelse af lavere områdetillæg i sammenlægningskommunen til det højeste områdetillæg gradvist indføres med en trediedel af forskellen 1. januar hvert af årene 2007, 2008 og 2009. I tillægsaftalen er der beregnet satser for områdetillæg i overgangsordningen gældende pr. 1. januar 2007, samt konsekvenser for satser pr. 1. april 2007.

Det bemærkes desuden, at det særlige bilag om fortolkningsbidrag med hensyn til områdetillæg i sammenlægningskommuner er indarbejdet i tillægsaftalens pkt. A.

Den pensionsgivende løn

Pension beregnes på basis af den såkaldte pensionsgivende løn.

Særlige tillæg

Der kan fastsættes særlige tillæg som led i en stillings aflønning. Grundsatsen for særlige tillæg skal aftales i 31.3.2000-niveau.

Ungarbejdere og elever

Der er aftalt et reguleret fradrag i lønnen til personer under 18 år. Der er aftalt et reguleret tillæg til personer over 18 år, som er under uddannelse af mindst 1 års varighed.

Ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05 er der dels aftalt generelle lønstigninger, og dels aftalt reguleringsordninger, som har udmøntet midler til generelle lønstigninger, se nedenfor i tabel 1.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Lønjusteringsaftaler, lønsystem

Tabel 1. Aftalte generelle lønstigninger, udmøntning fra reguleringsordningen til generelle lønstigninger og den samlede procentregulering, OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05.

	Aftalte generelle lønstigninger	Udmøntning fra reguleringsordningen til generelle lønstigninger	Den samlede procentregulering
1.4.1997	0,50 %	0,90 %	1,334762 %
1.4.1998	0,95 %	1,15 %	1,362716 %
1.10.1998	1,50 %		1,382496 %
1.4.1999	0,65 %	0,47 %	1,398079 %
1.4.2000	1,77 %	0,09 %	1,018559 %
1.4.2001	2,00 %	0,19 %	1,040662 %
1.10.2001	1,04 %		1,051157 %
1.4.2002	0,03 %	0,96 %	1,061566 %
1.4.2003	1,20 %	0,86 %	1,083422 %
1.8.2003	0,50 %		1,088680 %
1.10.2003	0,38 %		1,092675 %
1.4.2004	0,90 %	0,67 %	1,109523 %
1.8.2004	1,00 %		1,120038 %
1.10.2004	0,42 %		1,124454 %
1.4.2005	(1,52%)	Trinprojekt	1,124454 %
1.1.2006	0,69 %	0,70 %	1,140138 %
1.10.2006		1,00 %	1,151539 %
1.4.2007	0,80 %		1,160535 %
1.10.2007		0,18 % (skøn)	1,162577 %

Overgang til løntrinssystemet

Ved OK-97 blev der aftalt en teknisk omlægning af det daværende skala-trinssystem til det nuværende løntrinssystem. Dermed blev bl.a. lønrammer og skalatrin afskaffet.

Trinforhøjelser

Ved OK-97 blev trinene 10-16 ekstraordinært forhøjet.

Ved OK-99 blev trin 9 ekstraordinært forhøjet.

Ved OK-02 blev trinene 9, 51-55 ekstraordinært forhøjet.

Ved OK-05 udmøntedes 1 løntrin til alle ansatte, dog 2 trin for ansatte aflønnet på løntrin 9. De hidtidige løntrin 46 – 54 ændredes til nye trin 47 – 55 ved forhøjelse med 1,78 %.

Områdetillæg og pensionsgivende lønninger

Ved OK-97 blev det første gang aftalt at fastfryse det ikke-pensionsgivende områdetillæg (tidligere stedtillæg) i kommuner i gruppe 1-4. Det blev ligeledes aftalt ved OK-99, OK-02 og OK-05. Det provenu,

Lønjusteringsaftaler, lønsystem

som er fremkommet ved, at tillæggene ikke er blevet reguleret, er anvendt til at udbygge den pensionsgivende løn.

Ved OK-02 blev det yderligere aftalt at forhøje den pensionsgivende del af lønnen med ekstra 50 mio.kr. pr. 1. april 2003.

Ved OK-05 blev det aftalt at gøre grundsatsen på det enkelte løntrin fuldt pensionsgivende pr. 1. april 2005

Nyt grundbeløbsniveau pr. 31.3.2000

Ved OK-99 blev der indgået en "Aftale om nyt grundbeløbsniveau". Løntrin og tillæg skal ifølge aftalen omregnes til niveau 31.3.2000. Det nye grundbeløbsniveau erstattede det hidtidige niveau 1.10.1984.

KTO har typisk rejst krav om, at de generelle lønstigninger skulle sikre reallønnen:

- Aftaleresultatet fra OK-97 medførte generelle lønstigninger på 5,09%. Prisstigningerne i den pågældende aftaleperiode var 4,7%.
- Aftaleresultatet fra OK-99 medførte generelle lønstigninger på 6,24%. Prisstigningerne i den pågældende aftaleperiode var 8,3%.
- Aftaleresultatet fra OK-02 medførte generelle lønstigninger på 6,92%. Prisstigningerne i den pågældende aftaleperiode var 6,0%.
- Det skønnes at aftaleresultatet fra OK-05 medførte generelle lønstigninger på ca. 4,89%. Prisstigningerne i den pågældende aftaleperiode skønnes pr. januar 2007 at blive ca. 5,6%.

Et KTO-krav om en udvidelse af løntrinsskalaen med et nyt løntrin 56 blev afvist ved OK-99, OK-02 og OK-05. I forbindelse med løntrinsprojektet pr. 1. april 2005 blev der dog oprettet en særlig kategori af stillinger, som aflønnes højere end trin 55.

Der er stor parallelitet mellem det (amts)kommunale løntrinssystem, og det statslige lønrammesystem.

En del aftaler og lignende baserer sig på lønjusteringsaftalen, det gælder bl.a. beregning af tjenestemandspension.

***Afviste forslag ved
OK-97, OK-99, OK-
02 og OK-05***

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om lønsystem

Aftale om lønninger for kommunalt ansatte pr. 1. april 2005 (KL og KTO)

Aftale om lønninger for ansatte i amterne pr. 1. april 2005 (ARF og KTO)

Aftale om lønninger for ansatte i Københavns Kommune pr. 1. april 2005 (KBH og KTO)

Aftale om lønninger for ansatte ved Frederiksberg Kommune pr. 1. april 2005 (FRB og KTO)

Fortolkningsbidrag vedr. områdetillæg i kommuner, der som følge af kommunalreformen sammenlægges samt implementeringen af trinprojektet

Ændring af fordelingen af områdetillæg i forbindelse med de 98 nye kommuner pr. 1. januar 2007

Protokollat pr. 17. april 1998 om nogle centrale lønbegrebs indhold efter overgangen til nyt lønsystem (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Aftale om nyt grundbeløbsniveau pr. 31. marts 2000 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Den gældende aftale blev indgået i 1987 og ændret i 1989.

I aftalen er formelen for lønberegning i forbindelse ansættelse på andre dage end den 1. i en måned og ved fratrædelse på andre dage end den sidste i en måned opstillet. Endvidere beskrives det, hvordan lønfradrag i forbindelse med fravær i enkelte dage/timer, ved ferie uden løn og ved tjenestefrihed uden løn af mindre end 1 måneds varighed, for eksempel i forbindelse med borgerligt ombud eller barselsorlov/adoptionsorlov, foretages.

Aftalerne omfatter månedslønnet personale.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Aftalen er ikke ændret siden 1989.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-97 afviste de (amts)kommunale arbejdsgivere et KTO-krav om ændret beregningsmetode af det præsterede antal timer ved ansættelse eller afskedigelse.

Oversigt over de gældende aftaler om lønberegning/lønfradrag

Aftale af 3. april 1987 om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

Aftale pr. 1. juni 1989 om ændring af den fælleskommunale aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

I forbindelse med hver overenskomstfornyelse indgås et protokollat om frigivelse af lønstigninger. I protokollatet beskrives betingelserne for frigivelse af de aftalte generelle lønstigninger samt aftalte lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger.

Af pkt. 8 i protokollatet fra KTO-forliget 2005 fremgår, at lønstigninger som følge af løntrinsprojektet samt generelle lønstigninger frigives

1. når de kommunale arbejdsgiverparter og KTO's medlemsorganisationer har meddelt godkendelse af KTO-forliget og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen, og
2. når den enkelte overenskomst/aftale eller godkendt protokollat om løntrinsprojektet. Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale eller godkendt protokollat er den lønanvisende myndighed (amtet/kommune/institutionen) i hænde.

Herudover har KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter indgået et protokollat om forhold vedrørende organisationsforhandlingerne, herunder bl.a. at midler hertil er til rådighed den 1. april 2006.

Oversigt over de gældende aftaler om frigivelse af lønstigninger

Pkt. 8 i protokollat fra KTO-forliget 2005

Protokollat af 19. februar 2005 om forhold vedr. organisationsforhandlingerne (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Formålet med reguleringsordningen, som har eksisteret i mere end 20 år, er at sikre en ligelig lønudvikling mellem den offentlige og den private sektor. Reguleringsordningen er indarbejdet i de såkaldte lønjusteringsaftaler (Lønninger i hhv. kommunerne, amterne, København og Frederiksberg). Aftalen omfatter dermed overenskomstansatte og tjenestemænd.

Den nuværende reguleringsordning sikrer en nogenlunde parallel lønudvikling mellem det private og det (amts)kommunale arbejdsmarked, idet 80 % af forskellen i lønstigningen mellem de to arbejdsmarkeder udmøntes til de ansatte i amter og kommuner.

Udmøntningen fra reguleringsordningen

Udmøntningen fra reguleringsordningen anvendes generelt til samtlige ansatte i form af generelle lønstigninger. I tabel 2 er angivet den faktiske udmøntning af reguleringsordningen, samt hvad det er aftalt at anvende pengene til.

Tabel 2. Faktisk udmøntning fra reguleringsordningen, OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

	Udmøntning fra reguleringsordningen	- heraf til generelle lønstigninger	- heraf til øvrige formål (fx forlodsfinansiering af ny løndannelse)
1.4.1997	1,10 %	0,90 %	0,20 %
1.4.1998	1,15 %	1,15 %	-
1.4.1999	0,70 %	0,47 %	0,23 %
1.4.2000	0,66 %	0,09 %	0,57 %
1.4.2001	0,79 %	0,19 %	0,60 %
1.4.2002	1,21 %	0,96 %	0,25 %
1.4.2003	2,13 %	0,86 %	1,27 %
1.4.2004	0,69 %	0,67 %	0,02 %
1.1.2006	0,70 %	0,70 %	-
1.10.2006	1,00 %	1,00 %	-
1.10.2007	0,18 % (skøn)	0,18 %	-

Sammenligningsgrundlaget

Det er hele det private arbejdsmarked under et, der bliver sammenlignet med hele den (amts)kommunale sektor under et.

Der er nogle tidsforskydninger i udmøntningen, som skyldes de statistiske muligheder for at opgøre lønudviklingen. Fx sker udmøntningen fra

Reguleringsordningen

reguleringsordningen pr. 1. oktober 2007 på basis af et gennemsnit af lønudviklingen på det (amts)kommunale og det private arbejdsmarked fra maj 2005-2006, august 2005-2006, november 2005-2006 og februar 2006-2007.

Ved OK-97 blev der i reguleringsordningen taget højde for den aftalte pensionsudbygning.

Direkte sammenlignelige lønstatistikker for det (amts)kommunale og det private arbejdsmarked, som statistisk grundlag for reguleringsordningen blev aftalt ved OK-99. Resultatet blev opnået i samarbejde med det statslige arbejdsmarked.

Ved OK-99 blev der endvidere taget højde for, at effekten af, at en af de aftalte feriefri dage blev finansieret med 0,2% (i stedet for 0,4%), skulle neutraliseres ved den førstkomende ekstraordinære regulering efter 1. april 2001.

Ved OK-05 blev reguleringsordningen ændret fra opgørelse af lønudvikling som årstigning i et enkelt kvartal, til opgørelse af gennemsnitlig årstigningstakt i 4 kvartaler. Samtidig blev udmøntningstidspunktet ændret fra 1. april til 1. oktober.

Ved OK-99, OK-02 og OK-05 afviste de (amts)kommunale arbejdsgivere KTO's krav om en forhøjelse af udmøntningsprocenten til mere end 80 %.

Reguleringsordningen på det (amts)kommunale og det statslige arbejdsmarked er stort set opbygget på samme måde.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende regler om reguleringsordningen

Reguleringsordningen aftales ved forligene og indarbejdes i lønjusteringsaftalerne.

Lokalt statistikgrundlag

Vedr. statistikgrundlaget for organisationernes lokale forhandlinger er der ved OK-05 indgået en særskilt KTO-aftale: "Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger".

Resultatløn

Resultatløn kan udmøntes i henhold til en aftale indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter. Resultatløn kan udmøntes såvel i forbindelse med en kvantitativ effektivisering som en kvalitativ effektivisering. Aftale om resultatløn indgås mellem de lokale parter i den enkelte kommune/region. Af aftalen fremgår, at resultatløn kan udmøntes som varige lønforbedringer, midlertidige lønforbedringer, engangsbeløb mv. Endvidere fremgår, at engangsbeløb og tillæg er ikke-pensionsgivende med mindre andet er bestemt i aftalen.

Aftalen om resultatløn samt tilhørende vejledning er blevet gennemskrevet. Gennemskrivningen har haft som formål, at aftalen i sin terminologi og sprogbrug skal harmonere med organisationernes aftaler om lokal løndannelse, og i øvrigt afspejle de ændringer, som er sket siden indførelsen af aftalen om resultatløn ved OK-97. Der er med gennemskrivningen af aftalen ikke foretaget indholdsmæssige ændringer, udover de ændringer, som allerede følger af udviklingen i decentral løn / ny løndannelse og lokal løndannelse.

Decentral Løndannelse

Den decentrale løndannelse i amter og kommuner var tidligere fastlagt i aftalen om decentral løn. Den anvendes i dag alene af grupper og enkeltpersoner, der ikke er omfattet af ny løndannelse. Det drejer sig om mindre end en procent af samtlige ansatte.

I forbindelse med OK-02 blev aftalt en gennemskrivning af resultatløn-aftalen, men det blev i perioden udskudt til efter OK-05.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Oversigt over de gældende aftaler om statistikgrundlag, resultatløn og decentral løn

Aftale pr. 1. april 2005 om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger

Aftale om resultatløn, gennemskrevet, pr. 1. januar 2007 (KL, ARF og KTO)

Vejledning til aftale om resultatløn (KL, ARF, og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af aftalen med tilhørende vejledning.

Aftale om decentral løn pr. 1. april 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Afsnit 2. Arbejdstid, ferie og særydelser

Decentrale arbejdstidsaftaler

s. 21 - 22

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler blev indgået ved OK-99. Den giver de lokale parter på det (amts)kommunale arbejdsmarked mulighed for at indgå aftaler, hvor hele eller dele af de centrale aftaler om arbejdstid fraviges. Dog kan der ikke fraviges bestemmelser fastlagt i lovgivning (fx arbejdsmiljølovgivningen) og i EU-direktiver (fx EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden). Desuden forudsættes, at den normale ugentlige arbejdstid højst må udgøre 37 timer i gennemsnit over en periode, medmindre der i de enkelte overenskomster/aftaler er indgået aftale om fravigelse herfra.

I rammeaftalen er det endvidere præciseret, at indgåelse af decentrale arbejdstidsaftaler bygger på 5 grundprincipper:

- De lokale parter skal have størst mulig indflydelse på arbejdstidsplanlægningen og arbejdstilrettelæggelsen.
- Arbejdsmiljøforhold skal indgå.
- Bedst mulig sammenhæng mellem produktion, arbejdsliv og familieliv.
- De lokale parter aftaler arbejdstidsbestemmelserne.
- Aftalerne etableres på den enkelte institution/afdeling, så vidt mulig fælles for faggrupperne.

Desuden gælder, at der er mulighed for at aftale højere betalingssatser end efter de centralt aftalte satser. I aftalen er det endvidere fastlagt, at de lokale parter kan opsigte decentrale arbejdstidsaftaler med et varsel på 3 måneder, med mindre andet er aftalt. Tilsvarende er det præciseret, at ved opsigelse af rammeaftalen opsiges samtidigt de decentrale arbejdstidsaftaler. Efter ophør af de decentrale arbejdstidsaftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler på ny.

Som led i KTO-forliget 1999 er der også indgået aftale om enkelte centralt aftalte arbejdstidsregler, som giver arbejdsgiverne mulighed for at vælge betaling frem for afspadsring ved over/merarbejde og ved anvendelse af 37:2 – henholdsvis 37:3 – opsparingsreglen, samt præciseret, at bestemmelser i overenskomster/aftaler, om at over/merarbejde bør eller skal undgås, skal ophæves. Disse bestemmelser gælder dog ikke for undervisningsområdet. Bestemmelserne er indarbejdet i de enkelte overenskomster.

Aftalerne blev indgået ved OK-99.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Decentrale arbejdstidsaftaler

Aftalerne blev ved OK-99 drøftet i sammenhæng med KTO's krav om feriefridage.

I tilknytning til KTO's krav om feriefridage stillede de (amts)kommunale arbejdsgivere i 1999 en lang række modkrav. Kravene omfattede fx indførelse af årsnorm for opgørelse af arbejdstiden, harmonisering af over-/merarbejdstakster, krav om mulighed for individuelt at aftale en højere årsnorm end den almindeligt gældende, mulighed for at aftale opgavebestemt aflønning i form af et fast beløb eller fast timetal, adgang til delt tjeneste, hvor en sådan ikke allerede findes, samt henførelse af varslingsbestemmelser om arbejdstidens placering og ændringer heraf til lokal aftale.

KTO afviste disse arbejdsgiverkrav.

Rammeaftalen er evalueret af KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere i 2004. Evalueringen viser, at der er positive erfaringer med anvendelse af aftalen.

**Afviste forslag
ved OK-97, OK-99,
OK-02 og OK-05**

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om decentrale arbejdstidsaftaler

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler af 24. juni 1999 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale

Kort om hovedbestemmelser i dag

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter har i 1995 aftaleimplementeret EU-direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Parterne konstaterede, at direktivbestemmelser, der ikke er medtaget i aftalen, er implementeret ved lovregulering.

I aftalen er der bl.a. fastlagt bestemmelser om:

- Definitioner af hvileperioder, natperioder og en natarbejder.
- Daglig og ugentlig hviletid, idet bestemmelser herom følger af arbejdsmiljølovgivningen med de i tilknytning hertil indgåede og godkendte aftaler om hviletid og fridøgn.
- Pause.
- Ugentlig arbejdstid.
- Ferie, idet bestemmelser herom følger i aftale om ferie.
- Natarbejdets varighed.
- Natarbejders overgang til dagarbejde og helbreds kontrol.

Aftalen er en minimumsaftale, idet aftalen ikke kan danne grundlag for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagere, uanset om niveauet følger af lov eller aftale. Tilsvarende kan de enkelte overenskomster/aftaler indeholde eller indføre bedre bestemmelser.

De direktivbestemmelser, der er implementeret ved lovgivning, er bl.a. bestemmelser om garantier i forbindelse med natarbejde, information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere, sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse for natarbejdere og skifteholdsarbejdere samt om arbejdsrytme.

I aftale om tillæg til aftale om implementering af EU's arbejdstidsdirektiv af 11. juni 2004 er det fastlagt at ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum. Helbreds kontrollen betales af arbejdsgiveren. Desuden er der i aftalen foretaget en nærmere definition af en natarbejder.

Aftalen blev indgået i 1995. Tillæg til aftale blev indgået i 2004.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

KTO har ikke rejst krav til aftale.

Oversigt over de gældende aftaler om tilrettelæggelse af arbejdstid

Aftale om implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden af 15. juni 1995 (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

Tillæg til aftale om implementering af EU's arbejdstidsdirektiv af 11. juni 2004 (ARF, KL, KBH, FRB og KTO).

KTO har udgivet en kommenteret udgave af selve aftalen.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftale om deltidsarbejde er en aftaleimplementering af Rådets direktiv 97/18/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Rammeaftalen blev indgået ved OK-99 og trådte i kraft 1. januar 2001.

Aftalen har 2 hovedformål

1. At undgå forskelsbehandling mellem deltidsansatte og fuldtidsansatte (princippet om ikke-forskelsbehandling) og
2. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos (amts)kommunerne og lønmodtagerne.

Det vigtigste princip i rammeaftalen er forbuddet mod diskrimination af deltidsansatte. Det fastslås således, at for deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder i den enkelte overenskomst/aftale gælder. Bestemmelsen (den såkaldte tærskelværdi) er indarbejdet i overenskomsterne.

I medfør af rammeaftalens § 5 er de (amts)kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer forpligtet til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde.

I forbindelse med rammeaftalens indgåelse blev tærskelværdien aftalt til 10 timer. I et protokollat af 8. august 2001 blev der opnået enighed om med virkning fra 1. april 2002 at nedsætte tærskelværdien til de nuværende 8 timer. Ændringen blev indarbejdet i overenskomsterne ved OK-02 og fremgår af den nu gældende deltidsaftale pr. 1. april 2002

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

KTO rejste ikke krav.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05**Andre bemærkninger**

I foråret 2002 gennemførtes en ændring af deltidsloven, idet der som § 4a blev indsat en ny bestemmelse om ret for den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver til at aftale, at lønmodtageren kan arbejde på deltid, uanset at der måtte være indirekte hindringer eller begrænsninger i medfør af fx en kollektiv overenskomst, sædvane eller praksis. Generelt gælder, at der

Deltidsbestemmelser

på KTO-området er adgang til aftaler om deltid. Af hensyn til beskyttelse af den ansatte er der dog i visse organisationers overenskomst fastlagt visse begrænsninger i adgangen til at aftale deltid på mindre end 8 timer.

Af deltidens ikrafttrædelsesbestemmelse fremgår, at *”for så vidt angår bestemmelser, sædvaner eller praksis i eller i medfør af kollektive overenskomster, har loven virkning fra det tidspunkt, til hvilket den pågældende overenskomst kan opsiges til ophør.”* På KTO-området betyder det, at lovens § 4a træder i kraft 1. april 2005.

Oversigt over de gældende aftaler om deltidbestemmelser

Rammeaftale pr. april 2002 om deltidarbejde (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalen om ferie for personale ansat i kommuner og regioner regulerer alle spørgsmål om ferie for disse ansatte. Den indeholder blandt andet en ret til yderligere 1 uges ferie (i alt 6 ugers ferie) og en særlig feriegodtgørelse på minimum 1½ %. Som følge heraf finder ferielovens regler som udgangspunkt ikke anvendelse inden for det kommunale/regionale område og tvister i forhold til aftalen behandles derfor i det fagretlige system.

Aftalen indeholder bestemmelser om blandt andet optjening, afholdelse og betaling af ferie (feriepenge). På en række punkter svarer aftalens bestemmelser til ferielovens. På en række andre punkter, er der aftalt supplerende, bedre og/eller afvigende bestemmelser i forhold til ferieloven. På en lang række punkter er ferieloven ufravigelig, det vil sige, at der ikke kan aftales bestemmelser, der konkret er til ugunst for lønmodtagerne, men kun bestemmelser, der konkret svarer til eller er bedre end ferielovens regler. På andre punkter kan ferieloven fraviges ved kollektiv overenskomst og også til ugunst for lønmodtagerne.

Den første fælleskommunale ferieaftale blev aftalt ved OK-93 og afløste dels nogle aftaler om ferie for tjenestemænd, dels regler om ferie for reglementsansat personale ved daginstitutioner, dels Københavns og Frederiksberg kommuners ferieordninger, dels hidtidige henvisninger i overenskomsterne til ferieloven og i forhold hertil en række aftalte særbestemmelser.

Optjening og afholdelse af ferie

Der optjenes og afvikles ferie i timer. Fuldtidsbeskæftigede optjener 18,5 ferietime pr. måned, hvilket svarer til 6 ugers ferie pr. år (optjeningsår/ferieår). Optjening og afholdelse af ferie sker altid i forhold til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad.

Fastlæggelse af ferieafholdelsen sker som hovedregel efter drøftelse mellem den ansatte og arbejdsgiveren. 3 af ferieugerne (hovedferien) skal som udgangspunkt holdes samlet i perioden 1. maj – 30. september (ferieperioden). Med mindre andet konkret er aftalt, skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af hovedferien med 3 måneders varsel. Herudover skal arbejdsgiveren varsle afholdelse af 2 af ferieugerne med 1 måneders varsel. Den sidste ferieuge afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

De allerfleste ansatte er månedslønnede og holder derfor ferie med løn. Ferielønnen er den sædvanlige løn på tidspunktet for ferieafholdelsen. Yngre læger er dog undtaget herfra, idet de ligesom timelønnede holder ferie uden løn, men med feriekort mv.

Ferie

For månedslønnede er der mulighed for med arbejdsgiveren at aftale, at optjent ferie ud over 4 uger overføres til afholdelse i det efterfølgende ferieår.

Ansatte, der holder ferie med løn, kan vælge ikke at holde optjent ferie ud over 5 uger og i stedet få sådan ferie udbetalt ved ferieårets udløb.

Visse forhold kan hindre feriens afholdelse. Feriehindringer er fx den ansattes egen sygdom eller barsels-/adoptionsorlov. Såfremt disse forhold gør, at hovedferien helt eller delvis ikke kan holdes i ferieperioden, eller hvis ferien i øvrigt ikke kan nå at blive holdt inden ferieårets udløb, udbetales der feriepenge for den ikke afholdte ferie. Hvor feriehindringen ligger op til et ferieårs udløb, kan månedslønnede - i stedet for at få udbetalt feriepenge – dog aftale med arbejdsgiveren, at den ikke afholdte ferie overføres til det følgende ferieår.

Når en ansat fratræder, udstedes der feriekort/afregnes der feriepenge for al optjent ferie, som ikke er afholdt.

Feriepenge

Månedslønnede holder som hovedregel optjent ferie med den sædvanlige løn på ferietidspunktet. Månedslønnede får herudover hvert år omkring den 1. maj udbetalt en særlig feriegodtgørelse på minimum 1½ % af lønnen mv. i optjeningsåret. Der kan for enkelte overenskomstområder være aftalt en højere procent.

Timelønnede, yngre læger og praktikanter/studerende holder ferie uden løn. I stedet ydes der til disse en feriegodtgørelse med 12½% og en kontant godtgørelse med 2½% af lønnen mv. i optjeningsåret. Feriegodtgørelse udstedes/anvises efter optjeningsårets udløb ved hjælp af et feriekort. Den kontante godtgørelse udbetales samtidig med udstedelsen af feriekortet.

For alle ansatte ydes der ved fratræden feriegodtgørelse og kontant godtgørelse for optjent ikke afholdt ferie i forhold til det løbende optjeningsår og det tidligere optjeningsår. Feriegodtgørelsen og angivelse af den dertil hørende ferie udstedes på feriekort. Den kontante godtgørelse udbetales til den ansatte.

Et feriekort kan i øvrigt aldrig udvise mere end 5 ugers ferie (25 dage) pr. optjeningsår, hvilket svarer til ferie efter ferieloven.

Der blev ikke aftalt ændringer af ferieaftalen ved OK-97. Dette skal bl.a. ses i lyset af, at de ved OK-95 aftalte ændringer af ferieaftalen ikke umiddelbart kunne godkendes af Arbejdstilsynets Ferielovkontor. Først i november 1996 kunne Arbejdsministeriet, efter at der var foretaget visse præciseringer, godkende en ny ferieaftale på det (amts)kommunale om-

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ferie og feriefridage

råde. Denne aftale fik virkning fra 1. januar 1997. Den mest gennemgribende ændring, der skete i forhold til 1993-aftalen, var, at begrebet feriefridage blev afskaffet og erstattet af ferietimer, således at al optjening og afvikling af ferie sker i timer.

Ved OK-99 aftaltes ret til afholdelse af 3 feriefridage pr. år. Dette blev indeholdt i en ny aftale om feriefridagstimer, der omfattede alle ansatte med ret til fuld løn under sygdom. Feriefridagstimerne kunne afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrede dette. Den ansatte kunne også vælge at overføre ikke afholdte timer til afvikling i det efterfølgende ferieår, eller at få dem udbetalt med en nettotimeløn.

I ferieaftalen skete der den ændring, at ikke afholdt ferie som følge af en feriehindring som hovedregel blev overført til det efterfølgende ferieår.

I overenskomstperioden blev parterne nødt til at indgå en ny ferieaftale med virkning fra 1. januar 2001. Dette skete fordi, der blev vedtaget en ny ferielov med en række ufravigelige bestemmelser. Det var derfor nødvendigt at ændre ferieaftalen på en række punkter, så den ikke var i strid med den nye ferielov. Den nye ferielov indeholdt omvendt nogle muligheder for at fravige visse af lovens bestemmelser. Disse muligheder blev, så vidt det var muligt, udnyttet til at opretholde hidtil gældende bestemmelser i ferieaftalen.

Ved OK-02 blev indgået en ny ferieaftale, der pr. 1. maj 2002 afløste såvel ferieaftalen fra 2001 som den hidtil gældende aftale om feriefridagstimer fra 1999. De væsentligste ændringer i den nye ferieaftale var følgende:

- At alle ansatte fik ret til 5 uger og 3 dages betalt ferie, idet de tidligere feriefridagstimer blev ændret til ferietimer. Ferieretten udbygges i løbet af overenskomstperioden til 6 ugers ferie.
- At ansatte, der optjener ret til ferie med feriegodtgørelse, herudover ydes en kontant godtgørelse svarende til ½% pr. dag, som følge af den udvidede ferieret ud over 5 uger. Den kontante godtgørelse beregnes ud fra det samme beregningsgrundlag, som anvendes til beregning af feriegodtgørelse.
- At optjent ferie ud over 5 uger pr. ferieår afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.
- At månedslønnede bortset fra praktikanter/studerende med arbejdsgiveren kan indgå aftale om, at optjent ikke afviklet ferie ud over 4 uger i et ferieår kan overføres til det følgende ferieår.

Ferie

- At ansatte, der holder ferie med løn, har ret til efter et ferieårs afslutning, at få udbetalt optjent ikke afviklet ferie ud over 5 uger i form af kontant godtgørelse.
- At når en ansat fratræder, sker der udbetaling af optjent ikke afviklet ferie udover 5 uger med en kontant godtgørelse svarende til ½ % pr. dag.

Ved overenskomstforhandlingerne i 1997 har arbejdsgiverne afvist KTO's krav om, at også overenskomstansatte optjener ret til ferie under orlov af indtil 12 måneders varighed, for så vidt angår orlov til uddannelse, og 6 måneders orlov for så vidt angår andre formål, hvilket skaber en retsstilling, der stor set svarer til tjenestemændenes. Herudover blev et krav om indgåelse af retningslinier for tildeling af erstatningsferie, når der opstår sygdom, efter at ferien er begyndt, afvist.

Ved protokollat af 6. maj 2004 blev der aftalt vise ændringer i ferieaftalen. Det blev blandt andet sikret, at en højere grad af uhævede feriepenge udbetales til de respektive lønmodtagere ved ferieårets udløb, herunder at uhævede feriepenge for optjent ferie ud over 4 uger eller optjente feriepenge, der stammer fra ophørte ansættelsesforhold, kan udbetales til lønmodtageren efter dennes anmodning ved ferieårets afslutning.

Ved OK-05 blev ferieaftalen forhandlet ved de enkelte overenskomstborde og der blev i den forbindelse på nogle områder aftalt fx en højere særlig feriegodtgørelse.

**Afviste forslag
ved OK-97, OK-99,
OK-02 og OK-05**

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om ferie

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter pr. 1. maj 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale

Protokollat af 6. maj 2005 om ændring af den kommunale/amtskommunale ferieaftale

Nyt bilag 1 til ferieaftalen udsendt 16. juni 2004 (lovbestemmelser)

En redaktionelt ændret udgave af ferieaftalen forventes udsendt i første halvdel af 2007

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om konvertering af ulempetillæg blev indgået ved OK-99, og erstattede aftalen fra 1993. Aftalen indebærer, at alle former for arbejdsbestemte tillæg og arbejdstidsbestemte ydelser helt eller delvist ved lokal aftale kan konverteres til et fast årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Det gælder fx genetillæg, tillæg for tjeneste på lørdage/mandage, tillæg for tjeneste på søndage, aften- og natillæg, over/merarbejde, (rådigheds-)vagtbetaling mv.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Den gældende aftale om konvertering af ulempetillæg blev indgået ved OK-99, og erstattede aftalen fra 1993.

Ved OK-99 blev aftalen i forhold til hidtidige bestemmelser udvidet således, at der foruden konvertering til et årligt ulempetillæg også kan konverteres til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt.

Ligeledes blev det aftalt, at der i forbindelse med konvertering af ulempetillæg er adgang til at aftale et fast/årligt ulempetillæg, der medfører en forhøjelse i forhold til de takstmæssige ydelser i (amts)kommunen

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Der er ikke afvist forslag ved OK-99 eller senere.

Oversigt over de gældende aftaler om ulempetillæg

Aftale pr. 1. april 1999 om konvertering af ulempetillæg (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale.

Referat af 6. august 1998 vedrørende betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer (KL, ARF, SID, Metal og KTO)

Andre bemærkninger

For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, indgår det aftalte årlige ulempetillæg i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse.

Afsnit 3. Tjenestemænd

Tjenestemandsregulativer og -hovedaftale s. 33 - 34

Tjenestemandsområdet er reguleret af dels regulativer ensidigt fastsat af arbejdsgiverne, dels en række KTO-aftaler og dels aftaler – typisk i relation til løn og arbejdstid - indgået mellem den enkelte organisation og arbejdsgiverne. Hertil kommer lokale aftaler, som kan omfatte både overenskomstansatte og tjenestemænd, for eksempel vedrørende ny løn.

Forhandlingsretten vedrørende tjenestemænds løn- og ansættelsesvilkår kan deles op i forhandling af spørgsmål, hvorom der kan indgås aftale, og spørgsmål, der ligger uden for aftaleretten.

De forhandlingsberettigede organisationer kan begære forhandling, når det drejer sig om forhold, der er fastsat ved lov eller i henhold til tjenestemandsregulativerne, eller som angår regionens/kommunens opgaver, organisation eller personalebehov ("traditionelle ledelsesforhold"), men kan ikke forlange, at der indgås aftale om disse forhold. Dette betyder, at den regionale/kommunale arbejdsgiverpart fx ensidigt kan træffe beslutning om oprettelse og nedlæggelse af stillinger (normeringsforhold), mens en stillings klassificering er et aftaleforhold.

Ansættelsesforhold, hvorom der ikke kan indgås aftale, forhandles dog altid med den eller de forhandlingsberettigede organisationer, førend de regionale/kommunale arbejdsgivere fastsætter (ændrede) regler.

Der er indgået selvstændige tjenestemandshovedaftaler med henholdsvis KL og RLTN. Der er hidtil været en fælles hovedaftale med KL og Amsrådsforeningen (KTU-hovedaftalen). Som en konsekvens af kommunalreformen er der indgået ny hovedaftale for det regionale område. KTU-hovedaftalen gælder fortsat på KL's område. Hovedaftalen gælder for det respektive arbejdsområde og de tjenestemandsorganisationer, der ved deres underskrift har tilsluttet sig denne.

Tilsvarende har de forhandlingsberettigede tjenestemandsorganisationer i Københavns, hhv. Frederiksberg Kommuner indgået en hovedaftale med hver af disse to arbejdsgiverparter.

I de følgende afsnit beskrives de tjenestemandsaftaler, der i medfør af tjenestemandshovedaftalerne er indgået mellem KTO og henholdsvis KL og RLTN.

Oversigt over de gældende tjenestemandsregulativer, - vedtægter og KTU-hovedaftalen og KFTF-hovedaftalen i Københavns Kommune

Tjenestemandsregulativ af 2004 for kommuner indenfor KL's forhandlingsområde (KL)

Tjenestemandsregulativ af xx 2007 for ansatte i regionerne (RLTN)

Vedtægter for Københavns Kommunes tjenestemænd (med de indtil 28. oktober 1999 stedfundne ændringer)

Vedtægter af 1994 for Frederiksberg Kommunes tjenestemænd

KTU-hovedaftalen (ARF, FKKA, KL og KTU)

Hovedaftale af xx 2007 om fremgangsmåden ved indgåelse af aftaler og regler for udøvelse af forhandlingsret i øvrigt for tjenestemænd ansat i regionerne (RLTN og de underskriftsberettigede organisationer)

KFTF-hovedaftalen i Københavns Kommune (KBH, FOA, HK/Komunal, LC, AC og DSR)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Den gældende aftale om fremgangsmåde ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger i amtskommuner og kommuner er fra 1993. Aftalen er indgået med KL og Amtsrådsforeningen. Som en konsekvens af kommunalreformen gælder aftalen alene for KL's forhandlingsområde. Der er indgået selvstændig, identisk aftale med RLTN. I denne aftale anvendes udtrykket "aflønning i stillingen". Der er tale om en sproglig justering uden realitetsændringer.

Aftalen fastlægger de proceduremæssige forhold i forbindelse med klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger, uanset om forhandlingen gennemføres lokalt ved den enkelte (amts)kommune eller centralt med den (amts)kommunale arbejdsgiverpart. Aftalen fastlægger hvilken orienteringspligt arbejdsgiversiden har i forhold til de forhandlingsberettigede organisationer vedrørende nyoprettede tjenestemandstillinger, samt organisationens adgang til at begære en konkret forhandling vedrørende klassificeringsspørgsmålet.

Er der tvivl om, til hvilken organisation forhandlingsretten er henlagt, retter den (amts)kommunale arbejdsgiverpart henvendelse til KTO.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK05

Aftalen er fra 1993. Som en konsekvens af kommunalreformen er der indgået selvstændig aftale med RLTN. Den hidtidige aftaler fra 1993 gælder fortsat på KL's forhandlingsområde.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Intet.

Oversigt over de gældende aftaler om klassificering

Aftale af 13. maj 1993 om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger (ARF, KL og KTO)

Aftale af xx 2007 om fremgangsmåden ved aflønning af nyoprettede tjenestemandstillinger i regionerne

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalerne om (amts)kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension er fra 1988/89. Der er indgået separate aftaler med henholdsvis KL og RLTN.

Aftalerne indebærer i hovedtræk

- At en tjenestemand, der udebliver uden lovligt forfald (herunder anholdelse og varetægtsfængsling), ikke har krav på at få udbetalt løn. Lønfradraget sker efter aftalen om lønberegning/lønfradrag.
- At en tjenestemand, der suspenderes, uden at der foreligger ulovlig udeblivelse, får udbetalt 2/3 af lønnen uden arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Lønnen reduceres fra den 1. i måneden efter suspensionen. Der optjenes lønanciennitet i suspensionsperioden.

- At en suspenderet tjenestemand kan pålægges at afvikle ferie i suspensionsperioden. I ferien får tjenestemanden udbetalt sædvanlig løn. I suspensionsperioden optjenes ret til ferie.
- At tjenestemanden efter suspensionens ophævelse har krav på fuld efterbetaling af tilbageholdt løn, hvis sagen afsluttes uden ikendelse af disciplinær straf eller med advarsel, irettesættelse eller bøde. Sluttes sagen med overførsel til andet arbejde eller andet arbejdssted eller anden stilling, afgang (amts)kommunen, om der skal ske efterbetaling. Sluttes sagen med degradation eller afsked, finder efterbetaling ikke sted.
- En tjenestemand, der har været anholdt eller varetægtsfængslet, har også krav på fuld efterbetaling, hvis påtalen opgives, eller tjenestemanden frifindes. I suspensionsperioden vil tjenestemanden kunne have beskæftigelse ved siden af sin tjenestemandstilling i samme omfang som før suspensionen.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-05 blev der aftalt en tilretning af lønbegrebet i aftalens § 3, stk. 1, i forhold til de anvendte lønbegreber i organisationsaftaler om lokal løndannelse, jf. forligets pkt. 7.2.3.c.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Intet.

Oversigt over de gældende aftaler om løn under suspension

Aftale af 7. februar 2007 om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension mv. (KL og KTO)

Aftale af xx 2007 om tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension mv. (RLTN og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om godtgørelse for merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid er fra 1990. Aftalen indeholder hjemmel til, at der i visse situationer kan udbetales godtgørelse for merarbejde. Der kan kun udbetales godtgørelse for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt tjenestemanden efter særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenstefordeling eller i øvrigt på forhånd har været godkendt som forudsætning for en forsvarlig varetagelse af de tjenstlige pligter, der er forbundet med stillingen. Godtgørelse kan kun udbetales, hvis merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger. For tjenestemænd i egentlige chefstillinger og stillinger, der kan ligestilles med chefstillinger, gælder særlige regler med hensyn til arbejdsbyrdens omfang, der udløser godtgørelse for merarbejde.

Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af tjenstefrihed af samme varighed som det præsterede merarbejde med et tillæg af 50%. Kan tjenstefrihed ikke gives, indeholder aftalen bestemmelser om beregning og udbetaling af godtgørelsen.

Der er indgået selvstændige aftaler med henholdsvis RLTN, KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Aftalen er fra 1990 og har ikke indholdsmæssigt været ændret siden.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

KTO's krav ved OK-02 om, at der ydes kompensation for omlægning af tjenstefrihed, blev afvist af de (amts)kommunale arbejdsgivere.

Oversigt over de gældende aftaler om merarbejde på KL's og ARF's områder

Aftale af 30. marts 1990 om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (KL og KTO)

Protokollat til aftale af 30. marts 1990 om godtgørelse til merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (KL og KTO)

Aftale af xx 2007 om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (RLTN og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om prøvetidens længde for tjenestemænd er fra 1989/90. Aftalen indeholder blandt andet nærmere bestemmelser om prøvetidens længde, nedsættelse af prøvetiden og mulighed for forlængelse af prøvetiden som følge af fravær.

Der er indgået separate aftaler mellem KTO og henholdsvis RLTN og KL.

Bestemmelser om tjenestemænds prøvetid fremgår dels af tjenestemandensregulativet dels af aftale om prøvetidens længde. Bestemmelserne i aftalens kapitel 3 om prøvetidens længde, kapitel 4 om nedsættelse af prøvetiden og kapitel 5 om forlængelse af prøvetiden som følge af fravær, er aftalt med KTO. De øvrige bestemmelser om prøvetid i aftalen og i tjenestemandensregulativet er fastsat ensidigt af arbejdsgiveren efter forhandling med KTO.

Ved første ansættelse er prøvetiden 2 år. Kræver (amts)kommunen prøvetid ved genansættelse af en tidligere varigt ansat tjenestemand, eller når en varigt ansat tjenestemand efter ansøgning overgår til en anden tjenestemandstilling i kommunen, kan prøvetiden maksimalt være 1 år. For den varigt ansatte tjenestemand er det en betingelse for prøvetiden, at der i prøvetiden gives tjenestefrihed i den varige stilling i en tilsvarende periode.

Prøvetiden kan i særlige situationer nedsættes eller bortfalde.

Prøvetiden skal være effektiv. Særlige fraværssituationer, fx sygdom, barselsorlov eller, hvis tjenestetiden nedsættes til mindre end 2/3 af fuld tjenestetid, medfører, at prøvetiden forlænges.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Aftalen er fra 1989 og har ikke været ændret siden.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-97 rejste KTO krav om, at der ved ansættelse af varigt ansatte tjenestemænd i en anden tjenestemandstilling (i en anden kommune/amt) kun kan stilles krav om ny prøvetidsansættelse, såfremt der i prøvetiden gives tjenestefrihed fra tjenestemandens hidtidige stilling. De (amts)kommunale arbejdsgivere afviste kravet.

Oversigt over de gældende aftaler om prøvetidens længde

Aftale af 29. november 1989 om prøvetidens længde (KL og KTO)

Aftale af xx 2007 om prøvetidens længde (RLTN og KTO)

Afsnit 4. Pensionsspørgsmål og fratrædelsesgodtgørelse

Pensionsregulativer

s. 43 - 46

Kort om hovedbestemmelser i dag

Pensionsforhold for tjenestemænd er fastlagt i regulativer (Danske Regioner, KL) og vedtægter (KBH, FRB). Principielt er der derfor tale om ensidigt af arbejdsgiverne fastsatte regler uden formel aftaleret. Ændringer mv. i regulativerne og vedtægterne er dog ikke blevet gennemført uden en forudgående drøftelse/forhandling med KTO.

Pensionsregulativerne/-vedtægterne på det regionale og kommunale område har deres afsæt i forholdene på statsområdet, idet der gennem årene har været tilstræbt en retsenhed på tjenestemandsområderne. På statsområdet er reglerne fastlagt i tjenestemandspensionsloven, og disse regler går stort set igen i pensionsregulativerne/-vedtægterne på det regionale og kommunale område.

Angående tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen skal det bemærkes, at disse, for så vidt de er ansat som tjenestemænd forud for 1. april 1993, er omfattet af (stats)tjenestemandspensionsloven.

Tjenestemandspension bygger på en såkaldt tilsagnsordning. Det vil sige, at der ikke indbetales pensionsbidrag/-tilskud til en pensionsordning, men at arbejdsgiveren har garanteret pensionen overfor den ansatte. Regulativerne/vedtægterne har eksisteret igennem mange år og har undergået større og mindre reformer. De seneste større pensionsreformer fandt sted i 1969-70 og 1994.

Tjenestemandspensionsregulativerne/-vedtægterne indeholder regler om følgende hovedemner:

1. Egenpension: Egenpension relaterer sig til de aktuelle pensionsrettigheder, der får betydning for tjenestemanden selv på tidspunktet for pensionering. Egenpension kan være alderspension, førtidspension, kvalificeret svagelighedspension, almindelig svagelighedspension, tilskadekomstpension og pension af anden utilregnelig årsag.
2. Ægtefællepension: Når en tjenestemand eller tjenestemandspensionist dør, er ægtefællen berettiget til ægtefællepension.
3. Børnepension: Børn under 21 år til en pensioneret tjenestemand eller en afdød tjenestemand/tjenestemandspensionist har ret til henholdsvis børnepensionstillæg eller børnepension.

Pensionsregulativer, - vedtægter

4. Efterindtægt: Ægtefællen eller boet efter en afdød tjenestemand/tjenestemandspensionist er berettiget til efterindtægt.
5. Opsat pension: Tjenestemænd, som fratræder tjenesten uden at være berettiget til egenpension, er berettiget til opsat pension.
6. Regulering: Pensioner og efterindtægt af pension blev indtil 1. april 2003 alene reguleret med procentreguleringen for lønninger. Efter aftale mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO er der med virkning fra 1. april 2003 sket en yderligere regulering med 1% af tjenestemandspensionerne mv.

Ved OK-97 og efterfølgende aftalefornyelser blev der aftalt en udbygning af de pensionsgivende lønninger, jf. det forudgående afsnit om generelle lønaftaler.

I forlængelse af OK-99 blev der aftalt en ændring af førtidspensionsfradraget. Ændringerne blev aftalt i lyset af ændringer i efterlønnen og nedsettelsen af folkepensionsalderen.

Ved OK-02 blev det aftalt, at de (amts)kommunale arbejdsgivere gennemfører de nødvendige ændringer i tjenestemandspensionsregulativerne og -vedtægterne, så der er hjemmel til regulering af tjenestemandspensionerne udover den generelle pensionsregulering. Herefter er tjenestemandspensionerne forhøjet med 1% pr. 1. april 2003 udover den generelle procentregulering.

Yderligere blev det for tjenestemænd aftalt, at alle lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg, der aftales pr. 1. juni 2002 eller senere, er pensionsgivende, herunder også med mulighed for at indgå i beregningen af tjenestemandspensionen.

Ved OK-05 blev det aftalt, at til egenpensionister, der er afskediget på grund af helbredsbetaget utjenstydgtighed og er fratrådt den 1. juli 1999 eller tidligere og som har fået tilkendt førtidspension før denne dato, ydes "førtidstillæg" til det 67. år.

Ved overenskomstforhandlingerne i 1997 og 1999 har arbejdsgiverne afvist KTO's krav om, at tjenestemandspensionerne udover en regulering svarende til de generelle lønstigninger tillige reguleres med den del af rammen, der anvendes til andre lønformål, fx til de specielle forhandlinger og decentral løn.

I 1999 afvistes desuden et krav om at gøre betalt merarbejde for deltidsansatte tjenestemænd pensionsgivende.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Oversigt over de gældende aftaler om pensionsregulativer, - vedtægter

Pensionsregulativ af 2006 for tjenestemænd i kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

Pensionsregulativ af 2007 for tjenestemænd ansat i regionerne.

Pensionsvedtægt for Københavns Kommune.

Pensionsvedtægt for Frederiksberg Kommune.

Aftale om førtidspensionsfradrag indgået med KL den 25. august 1999.

Aftale om førtidspensionsfradrag indgået med Danske Regioner i februar 2007.

Aftale om førtidspensionsfradrag indgået med Københavns Kommune den 10. november 1999.

Aftale om førtidspensionsfradrag indgået med Frederiksberg Kommune.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte indeholder bestemmelser om 5 hovedemner:

1. Dækningsområdet
2. Dødsfaldsdækning
3. Invalidesum
4. Børnedækning
5. Kritisk sygdom

Den første aftale blev indgået i forbindelse med tjenestemandreformen og dækkede alene tjenestemænd og tjenestemandspensionister. Denne aftale blev med virkning fra 1. januar 1990 afløst af den nuværende fælleskommunale gruppelivsordning, som også kom til at omfatte visse andre ansatte. Forbedringer i aftalen er i øvrigt ofte aftalt i overenskomstperioderne ved forbrug af opsamlede bonusmidler mv. i ordningen.

Dækningsområdet

Aftalen omfatter hovedsagelig tjenestemænd og tjenestemandspensionister. Undtaget herfra er dog lærere i folkeskolen mv. som har etableret deres egen ordning. Endvidere omfatter aftalen tidligere sygekassefunktionærer, reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner for børn og unge samt andre ansatte, der ikke er omfattet af en forsikringsmæssig pensionsordning. Endelig omfatter aftalen ansatte, der er omfattet af pensionsordninger, hvor det samlede pensionsbidrag udgør under 8,22%. Generelt skal de ansatte være fyldt 18 år, have mindst 8 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse, og som hovedregel have haft en vis tilknytning til regionen eller kommunen (6 måneder).

Dødsfaldsdækning

Ved den forsikredes død udbetales en hovedforsikringssum, der udgør 400.000 kr., hvis den forsikrede er død inden det fyldte 62. år. Hovedforsikringssummen aftrappes med stigende alder over 62 år for helt at ophøre, når den forsikrede er fyldt 67 år. For tjenestemandspensionister udgør hovedforsikringssummerne 50% af summerne for erhvervsaktive.

Invalidesum

Hvis den forsikrede fratræder sin stilling før det 60. år, og det konstateres, at pågældendes erhvervsevne på afskedigelsestidspunktet er nedsat med mindst 2/3, udbetales der en invalidesum på 50.000 kr.

Børnedækning

Hvis den forsikrede ved sin død efterlader sig børn under 21 år, udbetales der – ud over hovedforsikringen – en sum pr. barn på 45.000 kr.

Gruppelivsforsikring

Kritisk sygdom

Hvis den forsikrede – bortset fra tjenestemandspensionister – får en kritisk sygdom udbetales der et beløb på 100.000 kr. Beløbet kan dog ikke overstige hovedforsikringssummen og modregnes i øvrigt i denne, hvis pågældende dør inden 3 måneder efter, at diagnosen er stillet. Dækningen for kritisk sygdom kan kun udbetales en gang. De omfattede diagnoser fremgår af forsikringsbetingelserne.

Med virkning fra 1. januar 1999 blev dødsfaldsdækningen ved forbrug af bonuspuljemidler forhøjet til 315.000 og pr. 1. januar 2000 til 400.000 kr. (aftrappet).

I overenskomstperioden aftaltes desuden en dækning på 100.000 kr. ved kritisk sygdom.

Timegrænsen for at være omfattet af aftalen blev nedsat pr. 1. januar 2001 fra mindst gennemsnitlig 15 timers ugentlig beskæftigelse til 10 timer.

Ved OK-02 blev aftalt en nedsættelse af 9-måneders-reglen for oprettelse af gruppelivsforsikring for midlertidigt beskæftigede til 6 måneder. Endvidere blev timegrænsen nedsat til 8 timers beskæftigelse.

Ved OK-05 blev det aftalt at forhøje den månedlige præmieindbetaling pr. 1. april 2006.

Ved OK-99 afvistes KTO's krav om at karenstiden i den fælleskommunale gruppelivsordning fjernes eller reduceres.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Oversigt over de gældende aftaler om gruppelivsforsikring

Aftale om gruppelivsforsikring pr. 1. april 2002 for tjenestemænd og visse andre ansatte

Kort om hovedbestemmelser i dag

Arbejdsmarkedspensioner er hovedsagelig beskrevet i de enkelte overenskomster. I denne beskrivelse er fokus især rettet mod de kollektive pensionsordninger, der siden OK-89 og efterfølgende har været under opbygning for grupper, der ikke var omfattet af nogen form for pensionsordning, med det sigte at de skulle nå op på en fuldt udbygget pensionsordning.

De mellem arbejdsgiverne og KTO aftalte nye arbejdsmarkedspensioner er dels implementeret i overenskomsterne for de berørte personalegrupper, dels i den mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO indgåede aftale om pensionsordninger for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen), dels i et siden OK-89 og senere aftalt fortolkningsbidrag vedrørende pensionsudbygningen. Opsamlingsordningen og fortolkningsbidraget danner udgangspunkt for, hvorledes det aftalte er blevet implementeret i de enkelte overenskomster.

De generelt aftalte ordninger går med virkning fra 1. april 2006 i hovedtræk ud på følgende:

- For medarbejdere, som er fyldt 21 år og har 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter samt er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge, oprettes der en pensionsordning, hvor det samlede pensionsbidrag udgør 12,5 % af de pensionsgivende lønde.
- Tidsbegrænset ansatte, jf. rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, omfattes af tilsvarende ordninger, når de opfylder de aldersmæssige betingelser, og når de har henholdsvis været beskæftiget i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger, dog tidligst regnet fra 1. juni 2002.
- Personer, som engang har været omfattet af en af ovennævnte pensionsordninger, bibeholder denne ret ved efterfølgende ansættelse fx som timelønnet vikar.
- For deltidsansatte, omfattet af en pensionsordning, er betalt merarbejde pensionsgivende.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-97 aftaltes, at de ved OK-89 etablerede pensionsordninger pr. 1. oktober 1997 blev forhøjet yderligere til et samlet pensionsbidrag på 12%. Ordningerne kom herefter til at svare til de fuldt udbyggede ordninger. Samtidig blev en aftale om fratrædelsesgodtgørelse til disse ansatte ophævet pr. 1. april 1997.

Arbejdsmarkedspension

Ved OK-97 og efterfølgende aftalefornyelser blev der aftalt en udbygning af de pensionsgivende lønninger, jf. afsnittet om generelle lønftaler.

Ved OK-99 aftaltes, at betalt merarbejde for pensionsdækkede overenskomstansatte på deltid gøres pensionsgivende.

Der aftaltes desuden en ny arbejdsmarkedspension pr. 1. april 2000 på samlet 2,4% for ansatte, der ikke i forvejen var omfattet af en pensionsordning, som er fyldt 21 år, har mindst 15 (pr. 1. januar 2001 10) timers ugentlig beskæftigelse, og som har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse i kommuner og amter.

Ved OK-02 blev timegrænsen for optjening af pensionskarens nedsat fra gennemsnitlig 10 timers ugentlig beskæftigelse til 8 timer.

Der blev aftalt en forhøjelse pr. 1. april 2003 af pensionsbidraget til samlet 7,5% (7,69%) i den pr. 1. april 2000 nyetablerede arbejdsmarkedspension.

For tidsbegrænset ansatte blev aftalt nye arbejdsmarkedspensionsordninger pr. 1. juni 2003.

Der blev aftalt en teknisk omlægning af pensionsberegningssystemet til et samlet bidrag (nettoficeret).

Der blev afsat midler til finansiering af pensionsprojekter ved de specielle forhandlinger. I den forbindelse blev der blandt andet særligt peget på, at midlerne kunne anvendes til afskaffelse af karensbestemmelser, forhøjelse af pensionsbidrag for hele eller dele af grupperne, pensionsdækning af centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg samt medregning af tidligere privat og øvrig offentlig beskæftigelse ved opgørelsen af pensionskarens.

En begrænset samlet økonomisk ramme for overenskomstfornyelsen har i flere tilfælde begrænset en af KTO ønsket udbygningstakt af pensionsordningerne.

**Afviste forslag
ved OK-97, OK-99,
OK-02 og OK-05**

Oversigt over de gældende aftaler om pensionsordninger

Aftale om pensionsordninger for visse (amts)kommunalt ansatte (opsamlingsordningen).

Fortolkningsbidrag til aftalen om pensionsordninger for visse (amts)kommunalt ansatte.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen om supplerende pension har muliggjort etablering af supplerende pensionsordninger for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte (fx reglementsansatte), men også for øvrige ansatte. Rammeaftalen blev aftalt mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO ved OK-95. Sigtet med rammeaftalen er at supplere pensionen, herunder tjenestemandspensionen, ved alder, sygdom og død.

Rammeaftalen giver de forhandlingsberettigede organisationer mulighed for centralt eller lokalt med arbejdsgiverne at indgå aftaler om dels indbetaling af pensionsbidrag af nærmere aftalte faste tillæg, dels at pensionsindbetalingen kan udgøre et fast årligt beløb. De aftalte pensionsforbedringer finansieres henholdsvis af de til specialforhandlingerne afsatte midler eller af ny løn/decentral løn.

Pensionsbidraget, som indbetales af arbejdsgiveren til en af parterne godkendt pensionsordning/et af parterne godkendt pensionsinstitut, kan efter nærmere kriterier anvendes til fx en kapitalpension eller livrente/løbende pension.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og Ok-05

I forlængelse af OK-97 blev det aftalt, at lokale aftaler om supplerende pensionsordninger tillige kan finansieres efter aftalen om ny løndannelse.

Andre bemærkninger

Ved OK-05 blev aftalen forhandlet ved de enkelte overenskomstborde og der blev indgået en række nye rammeaftaler mellem de enkelte organisationer og arbejdsgiverne til erstatning for KTO-rammeaftalen.

Oversigt over de gældende aftaler om supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension pr. 1. april 1995 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat pr. 4. november 1998 til rammeaftale om supplerende pension (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Afsnit 5. Personalepolitiske aftaler

Seniorpolitik

s. 53 - 56

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen om seniorpolitik indeholder bestemmelser om 3 hovedemner:

1. Seniorordninger(-stillinger)
2. Generationsskifteordninger
3. Fratrædelsesordninger

Den første fælleskommunale rammeaftale om seniorpolitik blev aftalt ved OK-95 og afløste en række aftaler indgået på de enkelte arbejdsgiverområder, der især var fokuseret på fratrædelsesordninger. Anvendelse af rammeaftalen forudsætter indgåelse af konkrete lokale aftaler mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Rammeaftalen anviser en række muligheder for at aftale lokale ordninger og indeholder i forhold hertil nogle få rettigheder for de ansatte. Anvendelse af rammeaftalen kan således tilpasses de lokale forhold og de enkelte medarbejders eller medarbejdergrupper behov.

Seniorordninger(-stillinger)

Seniorstillinger er møntet på den situation, hvor en medarbejder ønskes fastholdt på arbejdspladsen fx i en mindre belastende stilling, indtil vedkommende fratræder fx for at gå på efterløn eller pension. Seniorstillinger kan oprettes og aftales for medarbejdere, der er fyldt 52 år. Seniorordninger kan i øvrigt aftales i kombination med fratrædelsesordninger.

Der kan helt eller delvist aftales et udligningstillæg, hvis lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling fx som følge af nedsat arbejdstid. Den ansatte har dog under alle omstændigheder ret til at få beregnet/indbetalt pension efter den hidtidige løn og beskæftigelsesgrad.

Der kan aftales en særlig bonus, hvis en seniorstilling først fratrædes efter det fyldte 62. år.

Der kan aftales 2 års ekstraordinær pensionsalder/-bidrag (for aftaler, der indgås og træder i kraft senest 31.3.2008: 4 års), hvis lønnen i forbindelse med ansættelse i en seniorstilling nedsættes væsentligt. Det er et kriterium, at overgangen til seniorstillingen sker efter det fyldte 55. år og fratræden sker efter det fyldte 62. år.

Generationsskifteordninger

Generationsskifteordninger er møntet på de situationer, hvor chefer eller ledere, der er fyldt 54 år, ønskes fastholdt i den hidtidige stilling for en periode på op til 6 år (senest frem til udløb pr. 1.4.2008 kan aftales forlængelse på uændrede vilkår op til 2 år) og derefter fratræder (tidligst fra det 60. år).

Der kan aftales et løntillæg, et fratrædelsesbeløb, eller en pensionsforbedring, eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fratrædelsesbeløb kan konverteres til pensionsforbedringer, men ikke omvendt.

Der kan aftales en hel eller delvis reduktion af førtidspensionsfradraget for tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter generationsskifteordningens udløb.

Fratrædelsesordninger

Fratrædelsesordninger er møntet på fx den situation, hvor der er behov for frivillig fratræden i forbindelse med budgetreduktioner, men er også møntet på andre situationer fx ved en kombination med seniorordninger.

Der kan aftales en godtgørelse på indtil 6 måneders løn (for aftaler, der indgås og træder i kraft senest 31.3.2008: 9 måneders). Godtgørelsen ydes ved siden af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Der kan aftales op til 4 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd (for aftaler, der indgås og træder i kraft senest 31.3.2008: 6 års), der går på aldersbetinget førtidspension, for så vidt de er fyldt 60 år, men ikke 65 år. I forhold hertil kan der også aftales en hel eller delvis reduktion af førtidspensionsfradraget.

Der kan aftales op til 4 års ekstraordinær pensionsbidrag til ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år, og som selv siger op (for aftaler, der indgås og træder i kraft senest 31.3.2008: 6 års).

Der kan aftales op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn til ikke-tjenestemænd. For aftaler, der indgås og træder i kraft senest 31.3.2008 kan tjenestemænd i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

Ved OK-99 blev der opnået enighed om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Seniorpolitik

Endvidere blev der i forhold til generationsskifteordninger aftalt, at en ansat kan afskediges uansøgt efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation og om vilkårene herfor.

Ved OK-02 aftaltes flere nyskabelser og forenklinger i rammeaftalen. Blandt andet bortfaldt en række hidtidige kriterier om et antal års beskæftigelse for at kunne blive omfattet af en seniorordning.

En af de store nyskabelser var, at alle, der ansættes i en seniorstilling, bevarer retten til henholdsvis tjenestemandspension/pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

I forhold til generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger blev de hidtidige særlige regler om førtidspensionsfradrag for tjenestemænd ændret til en hjemmelsbestemmelse, hvorefter de lokale parter kan aftale, om det generelle førtidspensionsfradrag skal reduceres eller helt bortfalde.

Ved OK-05 blev der foretaget en række midlertidige udvidelser af nogle rammer som et led i særlige vilkår i forbindelse med kommunalreformen.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved overenskomstforhandlingerne i 1997, 1999 og 2002 har arbejdsgiverne afvist KTO's krav om en forbedring af mulighederne for en gradvis tilbagetrækning fra det (amts)kommunale arbejdsmarked ved, at der indbygges nogle rettigheder i rammeaftalen om seniorpolitik.

Disse rettigheder skulle gøre det attraktivt for seniorer at forblive i arbejde, fx at seniorer har ret til ekstra feriefridage, til sumydelse på fratrædelsestidspunktet og/eller til nedsættelse af den årlige arbejdstid uden nedgang i løn og pension.

Oversigt over de gældende aftaler om seniorpolitik

Rammeaftale om seniorpolitik pr. 1. april 2005.

KTO har udgivet en kommenteret udgave af rammeaftalen.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen om socialt kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Det gælder både overordnede drøftelser i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg af den samlede indsats i (amts)kommunen, på arbejdspladsniveau og konkrete bestemmelser om forhandling og aftaleindgåelse ved oprettelsen af job til personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

Én gang årligt skal der i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg ske en generel og overordnet drøftelse og fastlæggelse af retningslinier for beskæftigelse af personer på særlige vilkår og ledige. (Ledige i job med løntilskud og andre i tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats).

I lovgivningen er der fastlagt bestemmelser for medarbejderinddragelse i forbindelse med etablering af løntilskudsjob, virksomhedspraktik og fleksjob. I rammeaftalen er der fastlagt supplerende bestemmelser om medarbejderinddragelse mv. ved etablering af løntilskudsjob for dagpengeberettigede ledige, ansatte i skånejob samt for revalidender. Ved etablering af løntilskudsjob for øvrige målgrupper – fx kontanthjælpsmodtagere er bestemmelserne om medarbejderinddragelse mv. alene fastlagt i lovgivning. I rammeaftalen er der desuden fastlagt bestemmelser om medarbejderinddragelse ved etablering af virksomhedspraktik, samt ved ansættelse af personer i fleksjob.

For at give de lokale parter et overblik over de forskellige ordninger og målgrupper, herunder bestemmelser om medarbejderinddragelse, løn- og ansættelsesforhold, merbeskæftigelseskrav mv., samt for at give inspiration til fastlæggelse af retningslinier i samarbejdsorganer mv., er der til rammeaftalen udarbejdet en række bilag.

Rammeaftalen er i starten af 2004 tilpasset i forhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats mv., som trådte i kraft den 1. juli 2003.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-99 indgik KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere rammeaftale om socialt kapitel. I rammeaftalen blev rammeaftale om vilkår for personer med nedsat erhvervsevne, rammeaftale om puljejob og protokol af 10. januar 1996 om jobtræning i aktivperioden sammenskrevet.

Det nye i aftalen var:

- Udvidelse af aftalen så også tjenestemænd og udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne kan ansættes i et aftalebaseret job på særlige vilkår.
- Fastsættelse af principper for løn- og ansættelsesvilkår for overenskomstansatte og tjenestemænd i fleksjob.
- Tjenestemænd, der ansættes i aftalebaserede job på særlige vilkår eller i fleksjob, bevarer pension efter hidtidig løn og beskæftigelsesgrad.
- Ansættelse på almindelige vilkår drøftes, hvis personer i aftalebaserede job på særlige vilkår eller fleksjob generhverver arbejds- evnen.
- De forhandlingsberettigede organisationer skal inddrages i forbindelse med fastsættelse af løn og ansættelsesvilkår i skånejob.
- De forhandlingsberettigede organisationer fik adgang til forhandling med ansættelsesmyndigheden i forbindelse med oprettelse af jobtræningspladser til ledige i aktivperioden – institutionsplacering, tilrettelæggelse af forløbet, jobbeskrivelse, introduktionsbehov mv.

Ved OK-02 er rammeaftalen om socialt kapitel bl.a. ændret på følgende måde:

- For allerede (overenskomst)ansatte, der fra og med 1. april 2002 overgår til ansættelse i et aftalebaseret job på særlige vilkår eller fleksjob, gælder, at pensionsbidrag skal beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.
- Herudover blev det præciseret, at et af formålene med aftalen er forebyggelse gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne, og der blev oplistet nogle forslag til, hvad der kan indgå i den årlige drøftelse i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmel- sesudvalg.
- Parterne indgik endvidere den 21. juli 2003 som opfølgning på OK-02 et protokollat til rammeaftalen om socialt kapitel om pensionsforhold for ansatte i fleksjob. I henhold til protokollatet kan personer, som ved ansættelse i fleksjob allerede er omfattet af en pensionsordning, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold, få pensionsbidrag indbetalt til den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetaling til.

Socialt kapitel

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2005 blev der på enkelte overenskomstområder indgået organisationsaftaler med supplerende bestemmelser om vilkår for ansatte i fleksjob.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-99 afviste arbejdsgiverne KTO's krav om aftaledækning ved etablering af nye puljefjob og jobtræningspladser.

Både ved OK-99 og OK-02 afviste arbejdsgiverne KTO's krav om, at aflønningen i fleksjob skal fastsættes efter overenskomsten, medmindre der lokalt aftales en anden aflønning.

KTO har i forbindelse med OK-99 afvist arbejdsgivernes krav om, at løn og ansættelsesvilkår i fleksjob skulle fastsættes efter aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren og i samarbejde med den forhandlingsberettigede organisation. Udgangspunktet skulle være den overenskomstmæssige løn, men arbejdsgiver og arbejdstager kunne aftale løn og arbejdsvilkår, som fraveg overenskomsten.

I forbindelse med genforhandling som følge af lovgivning af rammeaftalen om socialt kapitel i vinteren 2003/2004 afviste arbejdsgiverne KTO's krav om, at alle målgrupper, der i henhold til loven kan ansættes i løn-tilskudsjob, omfattes af de medindflydelsesbestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen. Konkret betyder dette bl.a., at ansættelse i et løn-tilskudsjob af personer på kontanthjælp eller starthjælp, ikke er omfattet af de medindflydelsesbestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen vedrørende løn-tilskudsjob.

Oversigt over de gældende aftaler om socialt kapitel:

Rammeaftale om socialt kapitel 1. juli 2003 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat af 21. juli 2003 til rammeaftale om socialt kapitel om pensionsforhold for ansatte i fleksjob (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løn-tilskud og virksomhedspraktik pr. 1. april 2006 (KL, ARF og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter mv. har til formål at styrke den samlede indsats og koordinering af den generelle udvikling på det personalepolitiske område, herunder omstilling, kompetenceudvikling, medindflydelse og medbestemmelse, samt udvikling af overenskomster og aftaler.

Aftalen blev indgået i 1999 på baggrund af erfaringerne med anvendelsen af de ved OK-93 og OK-95 afsatte midler til omstillings- og udviklingsformål (0,018% af lønsummen), samt de ved OK-97 afsatte midler til styrkelse af indsatsen vedr. efter- og videreuddannelse (0,013% af lønsummen).

Aftalen omfatter bestemmelser om styring og principper for midlernes anvendelse, og angiver følgende hovedaktiviteter og indsatsområder:

Personalepolitisk Forum

Det Personalepolitiske Forum består af politikere fra hver af de (amts)kommunale arbejdsgiverpartier og fra KTO. Udvalget afløste i 1995 Det Kommunale Efteruddannelsesudvalg (KEU), idet det samtidig blev tillagt bredere arbejdsopgaver, herunder bl.a.:

- fælles arbejdsgiver/arbejdstagerinitiativer vedrørende væsentlige personalepolitiske områder,
- udarbejdelse af analyser om personalepolitiske udviklingstendenser,
- tilrettelæggelse og afholdelse af personalepolitiske konferencer, og
- formidling af personalepolitisk viden og projekterfaringer, fx gennem en messe.

Personalepolitiske indsatsområder

På de enkelte arbejdsgiverområder er der selvstændige styregrupper med deltagelse af repræsentanter fra det enkelte område og KTO.

Som et overordnet formål skal de personalepolitiske projekter og omstillings- og udviklingsaktiviteter medvirke til at fremme udviklingen af personalepolitikken ved at understøtte (amts)kommunerne som et attraktivt arbejdsmarked og ved at udvikle og styrke det lokale samarbejde.

Råd og udvalg

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder, at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det of-

Udviklingsmæssige aktiviteter

fentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov.

Personaleweb

Formålet med den fælles hjemmeside, "Personaleweb", er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan medvirke til at synliggøre og formidle de parts-etablerede samarbejder om projekter, uddannelse mv.

Lederweb

Formålet med den fælles hjemmeside, "Lederweb", er at styrke lederne i kommuner og amter, at hjælpe lederne med at blive bedre ledere, at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet, at markedsføre god offentlig ledelse samt at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

Ledelsesprojekter

Mellem KL, ARF og KTO er indgået aftale af 3. september 2004 om etablering af "Væksthus for ledelse" med tilhørende aftale om udvidelse af "Væksthus for ledelse" af 27. januar 2005.

Mellem Københavns Kommune og KTO er aftalt at gennemføre aktiviteter med fokus på ledelsesudvikling.

Fælles drift og udvikling af uddannelser

Der er indgået en særskilt aftale herom, jf. afsnittet om PUF.

Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter

Af aftalen fremgår en række konkret aftalte projekter, herunder bl.a.

- Undersøgelse af sygdomspolitik og praksis (herunder omfanget af afskedigelser betinget af sygefravær
- MED-aftaler, processer og muligheder mv.
- Stressprojekt
- Fælles vejledning om barselsudligningsordninger
- Nyhedsbreve om kompetenceudvikling

Af aftalen fremgår desuden en forlods enighed om en række konkret beskrevne aktiviteter og projekter, som de forskellige parter, herunder enkeltorganisationer, har aftalt at arbejde med i overenskomstperioden.

En opstilling af de aftalte projekter samt en kort beskrivelse fremgår af aftalens bilag G

Økonomi:

I aftalen er puljerne fra 1995 og 1997 til hhv. personalepolitiske indsatsområder og uddannelsesformål videreført *uden* afsættelse af nye midler. Rent teknisk blev de to puljer i 1999 lagt sammen til 0,031% af lønsummen på hele det (amts)kommunale område. Den samlede pulje blev genanvendt ved OK-02 og OK-05.

Udviklingsmæssige aktiviteter

Det bemærkes, at midlerne blev afsat af rammen i hhv. 1995 og 1997. De er herefter ”evige” og en evt. tilbageførsel som lønmidler ville indebære, at de indgik som en ”belastning” i reguleringsordningen.

Den samlede økonomi og fordelingen til de forskellige formål fremgår af aftalens bilag H.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Den formelle aftale om udviklingsmæssige aktiviteter mv. blev indgået ved OK-99 på baggrund af erfaringerne med anvendelsen af omstillingsmidlerne i de tre foregående OK-perioder. Der afsattes ikke nye midler ved aftaleindgåelsen.

Ved OK-02 blev aftalen forbedret på en række væsentlige punkter, herunder forenklet administration, enighed om etablering af en samlet udbudsvirksomhed vedr. de fælles uddannelser (PUF), enighed om prioritering af indsatsen i forhold til kompetenceudvikling, videreudvikling af Personaleweb, og etablering af Lederweb.

Ved OK-05 blev aftalen justeret mhp. at tydeliggøre og afgrænse de enkelte delformål. Desuden blev Væksthus for ledelse optaget som en selvstændig § 9 i aftalen, og Lederweb som ny § 8.

Desuden blev det ved OK-05 besluttet, at der i forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress, skulle gennemføres et personalepolitisk projekt i regi af Det Personalepolitiske Forum.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-97 afvistes et KTO-krav om, at personalepolitiske projekter kun skulle kunne iværksættes på baggrund af forudgående initiativer taget i Personalepolitisk Forum.

Oversigt over de gældende aftaler om udviklingsmæssige aktiviteter

Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område, pr. 1. april 2005

Aftale om etablering ”Væksthus for ledelse” pr. 3. september 2004 (KL og KTO)

Aftale om udvidelse af Væksthus for ledelse pr. 1. april 2005 (KL, ARF og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling.

Med indgåelsen af aftalen er det bestemt,

- at der årligt afholdes en drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet,
- at der skal opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere,
- at der skal følges op på udviklingsmålene mindst hvert andet år,
- at SU/MED-udvalget skal drøfte arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling, og
- at der i OK-perioden 2005 - 2008 kan ydes orlov med løn i op til 2 måneder/halv løn i op til 4 måneder til relevant efter-/videreuddannelse.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Den første fælleskommunale aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling blev aftalt ved OK-99. Formålet med aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling var at sætte fokus på efteruddannelse og kompetenceudvikling, og det blev aftalt, at der årligt skulle gennemføres en drøftelse i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Ved OK-02 blev aftalen gjort mere forpligtende og samtidig blev aftalen forenklet. Det blev aftalt, at der skal opstilles udviklingsmål for den enkelte eller for grupper af medarbejdere, og at der skal følges op på udviklingsmålene mindst hvert andet år. Den årlige drøftelse i det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse og drøftelsen i arbejdspladsens MED/SU-udvalg blev samtidig fastholdt som en "skal-bestemmelse".

Aftalen blev forenklet, idet en række "kan-bestemmelser" vedr. indholdet af drøftelserne i MED/SU-udvalg blev fjernet. Desuden ændrede aftalen navn fra "Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling" til "Aftale om kompetenceudvikling". Det blev i den forbindelse præciseret, at kompetenceudvikling skal forstås bredt, som såvel traditionel efteruddannelse i form af kurser som andre udviklingsformer (læring på jobbet, jobrotation mv.).

Ved OK-05 indførtes en midlertidig bestemmelse, begrundet i strukturen, om mulighed for orlov med løn i op til 2 måneder/halv løn i op til 4 måneder til relevant efter-/videreuddannelse.

Kompetenceudvikling

Ved OK-99 og OK-02 afviste arbejdsgiverne KTO's krav om ret til en årlig uddannelsessamtale, en egentlig ret for den enkelte medarbejder til efter- og videreuddannelse og ret til optjening af anciennitet, ferie samt indbetaling af sædvanligt pensionsbidrag/optjening af pensionsalder under uddannelsesorlov.

Ved OK-02 afviste arbejdsgiverne desuden KTO's krav om særlig sikring af kompetenceudvikling for ledere og ret til frihed til kompetenceudvikling. Arbejdsgiverne afviste endvidere KTO's krav om, at en udviklingsplan for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere skal være skriftlig.

I forbindelse med indgåelsen af aftalerne i 1999 og 2002 blev det aftalt at gennemføre implementerings- og evalueringsaktiviteter i form af regionale møder og fælles publikationer vedr. aftalernes indhold og muligheder.

Der kan på nogle overenskomstområder være indgået andre aftaler og særlige aftaler, som supplerer denne aftale.

*Afviste forslag ved
OK-97, OK-99, OK-
02 og OK-05*

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling pr. 1.april 2005 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen giver mulighed for at indgå frivillige og individuelle aftaler om at arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages fra arbejdspladsen. For at indgå en individuel aftale mellem den enkelte arbejdsgiver og ansatte om tele- og hjemmearbejde, skal der forudgående indgås aftale mellem den lokale arbejdsgiver og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Dermed er der i realiteten to aftaleniveauer i tilblivelsen af lokale aftaler.

Frivilligheden indebærer også, at den pågældende person, som har indgået aftale om tele- og hjemmearbejde, har mulighed for at udtræde af ordningen. Tele- og hjemmearbejde kan ikke gøres til en betingelse for ansættelse af nye medarbejdere, ligesom det ikke kan betinge en videreførelse af ansættelsesforholdet for allerede ansatte, at de påtager sig tele- og hjemmearbejde.

Tele- og hjemmearbejde er defineret som arbejde, der udføres på afstand af den normale arbejdsplads ved hjælp af PC eller lignende, som er stillet til rådighed af arbejdsgiveren. Arbejdet skal have en tilbagevendende karakter for at være omfattet af aftalen. Derudover kan tele- og hjemmearbejde kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid. Tele- og hjemmearbejde er omfattet af sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår.

Ansatte, som har indgået aftale om tele- og hjemmearbejde, følger de sædvanlige arbejdstidsregler. Dog er der efter aftale mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation mulighed for at fravige, fx regler om flex- og fixtid samt regler for mer- og overarbejde.

Den lokale aftale kan erstatte aftalen om tele- og hjemmearbejde.

Ved aftaleindgåelsen fastsættes bl.a. opsigelsesbestemmelser, og herunder evt. den lokale aftales varighed/gyldighedsperiode. Ved aftalens ophør har den ansatte ret til at vende tilbage til samme eller en tilsvarende stilling.

I tillæg til rammeaftalen er udformet en vejledning, som bl.a. præciserer hvilke elementer den lokale aftale bør omfatte.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og Ok-05

Der er ikke sket ændringer i rammeaftalen, siden den blev indgået ved OK-97.

I henhold til protokollat af 30. november 2005 mellem KL, Amtsrådsforeningen og KTO indsættes ny § 3A i rammeaftalen, hvorefter den euro-

Tele- og hjemmearbejde

pæiske rammeaftale om telearbejde anses for implementeret inden for den eksisterende Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.

Vejledningens beskrivelse af lovgivningsmæssige forhold søges ajourført i overenskomstperioden.

Der er ikke fremsat forslag siden 1997.

*Afviste forslag ved
OK-97, OK-99, OK-
02 og OK-05*

Oversigt over de gældende aftaler om tele- og hjemmearbejde

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde pr. 1. april 1997 med tilhørende vejledning (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat af 30. november 2005 om indsættelse af ny § 3A i rammeaftalen (KL, ARF og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Med aftalen på det kommunale og regionale arbejdsmarked følges konkret op på den integrationsaftale, der blev indgået mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter i 2002.

Ny stillingskategori

Der er med aftalen skabt en ny stillingskategori – integrations- og oplæringsstillinger. Det særlige ved stillingskategorien er, at grupper med manglende sprogkundskaber og/eller manglende faglige kompetencer får en mulighed for at blive ansat i et ordinært job, hvor der i op til et år indgår et oplærings- og opkvalificeringsforløb i mindst 20 % af arbejdstiden. Personer, der ansættes i en integrations- og oplæringsstilling, vil således ikke umiddelbart have de nødvendige kvalifikationer til at bestride en stilling fuldt ud, men forudsættes efter ansættelse og oplæring i en periode på op til et år at have de nødvendige forudsætninger herfor.

Den ansatte aflønnes i integrations- og oplæringsstillingen med overenskomstmæssig begyndelsesløn for den tid, der arbejdes, det vil sige i 80 % af den aftalte ugentlige arbejdstid.

Når oplæringsperioden er udløbet, fortsætter den ansatte i stillingen, idet aflønningen herefter vil ske i forhold til den ansattes faktiske beskæftigelsesgrad. Der er således ikke tale om en tidsbegrænset stilling.

Aftalens hovedelementer

Aftalen indeholder følgende hovedelementer:

- En person omfattet af aftalen ansættes i en ordinær stilling. Der er ikke knyttet et merbeskæftigelseskrav til stillingen.
- Aftale om etablering af integrations- og oplæringsstillinger, herunder den konkrete ansættelse, indgås mellem regionen/kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.
- Arbejdstiden udgør 37 timer ugentligt. Der kan etableres deltidsansættelse på mindst 30 timer ugentligt.
- Der er en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitlig mindst 20 % af arbejdstiden.
- Den ansatte aflønnes med overenskomstmæssig begyndelsesløn for den tid, der arbejdes, det vil sige i 80 % af den aftalte ugentlige arbejdstid. Begyndelseslønnen omfatter eventuelle centralt aftalte tillæg og eventuelle tillæg efter lokale forhåndsftaler.
- For ansættelsesforholdet gælder i øvrigt bestemmelserne i den relevante overenskomst eller organisationsaftale mv.
- Der udarbejdes ved ansættelsen en udviklingsplan, der beskriver arbejdsfunktioner, arbejdsområde og opgaver for oplæringsforløbet. Udviklingsplanen drøftes mellem regionen/kommunen og (lo-

Aftale om integrations- og oplæringsstillinger

kale)repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Senest efter 6 måneders ansættelse skal der følges op på udviklingsplanen.

- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg drøfter med henblik på fastlæggelse af generelle retningslinier, rammer og principper for oplæringsforløbene.

Deltid

Efter deltidsløven § 4a har en lønmodtager og en arbejdsgiver ret til under ansættelsen, at aftale deltidansættelse, uanset direkte eller indirekte hindringer herfor i kollektiv overenskomst. Uanset om lønmodtageren og arbejdsgiveren efterfølgende aftaler en yderligere nedsættelse af beskæftigelsesgraden, er tiden til oplæring og opkvalificering imidlertid låst på minimum 6 timer om ugen i gennemsnit, mens lønnen fortsat udgør, hvad der svarer til 80 % af den aftalte ugentlige arbejdstid (hvis fx 25 timer, så løn 80 % heraf, det vil sige 20 timer, uagtet at oplæringstiden er 6 timer og derfor udgør mere end 20 %).

Supplement til de eksisterende muligheder i beskæftigelseslovgivningen

Integrations- og oplæringsstillingerne skal ses som et supplement til de eksisterende muligheder i beskæftigelseslovgivningen (ansættelse med løntilskud, virksomhedspraktik mv.), og hermed en ny vej ind på det regionale og kommunale arbejdsmarked.

Oversigt over de gældende aftaler om tele- og hjemmearbejde

Aftale om integrations- og oplæringsstillinger pr. 1. april 2006 (KL; ARF og KTO)

Protokollat af 3. maj 2006 om fælles vejledning om integrations- og oplæringsstillinger (KL, ARF og KTO)

Afsnit 6. Tillidsrepræsentanter og samarbejdsregler

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse s. 71 - 76

Kort om hovedbestemmelser i dag

Der findes to forskellige regelsæt, der indeholder bestemmelserne vedrørende tillidsrepræsentanter, samarbejde, medindflydelse og medbestemmelse. På KL's og ARF's område (og efter en tilsvarende aftale i Københavns Kommune) gælder "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" i kommuner og amter ("TR/SU-aftalen"), som ikke i stedet har indgået en lokal aftale i henhold til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" ("MED-rammeaftalen").

I begge regelsæt indgår bestemmelser om tillidsrepræsentanter, som reelt er identiske.

I tilknytning til begge regelsæt er indgået et særligt protokollat om (fælles tillidsrepræsentanters vilkår.

Tillidsrepræsentantreglerne

TR-afsnittene i begge regelsæt angiver de nærmere betingelser vedr. TR's rettigheder og pligter.

Aftalerne omfatter bestemmelser om valg og valgbarhed for TR, fælles-TR og suppleanter for disse, TR's opgaver og virksomhed, TR's tidsforbrug og lønforhold, tjenestefrihed og afskedigelsesbeskyttelse.

Herudover er der mulighed for indgåelse af lokale TR-aftaler, så TR-institutionen matcher det decentrale forhandlingssystem. De lokale parter kan herefter indgå forpligtende aftaler om TR-vilkår mv., bl.a. omfattende løn, tid, fysiske vilkår, antal, kompetence, uddannelsesmuligheder og økonomiske incitament. I tilfælde af, at parterne ikke opnår enighed om en lokal aftale eller ved opsigelse af en indgået aftale, sker der tilbagefald på de centralt fastsatte regler.

Såfremt der opstår uoverensstemmelser om en lokal TR-aftale, kan sagen, efter forudgående mægling, indbringes for en voldgift.

Samarbejdssystemet

I henhold til TR/SU-aftalerne er det principielt samarbejdssystemets opgave at øve indflydelse på ledelsesretten. Ledelsesretten er begrænset af bl.a. love, beslutninger i kommunalbestyrelsen/amtsrådet og kollektive overenskomster og aftaler. I hovedaftalerne er det bl.a. fastlagt, at ledelsesretten skal udøves i et samarbejde med de ansatte. TR/SU-aftalerne (og MED-aftalerne) kan bl.a. betragtes som en udmøntning heraf.

Som udgangspunkt er det samarbejdssystemets og samarbejdsudvalgenes opgave at modtage information og drøfte alle forhold af betydning for

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

institutionens arbejds- og personaleforhold, herunder dens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger og indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, samt at være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold.

I (amts)kommuner, hvor der er indgået en lokal MED-aftale, er medindflydelse og medbestemmelse defineret som

- gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
- medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
- mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
- (amts)kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
- de overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

MED-hovedudvalget kan forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Dette indebærer, at der i hovedudvalget kan forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte rammeaftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i samarbejdssystemet

Aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og (amts)kommune kan ikke forhandles i hovedudvalget.

Hovedreglen vil derfor være, at det er de enkelte organisationer, der – evt. i et lokalt forhandlings samarbejde - varetager de aftaleretlige spørgsmål, medens den mulighed, der er i MED-aftalen om at ”forhandle og indgå aftaler”, først og fremmest drejer sig om de personalepolitiske forhold, der ikke er omfattet af aftaler og overenskomster.

I MED-hovedudvalget vil man således først og fremmest skulle behandle ”aftaler” om medbestemmelse inden for ledelsesrettens område.

Det bemærkes, at ingen af de ”aftaler”, der indgås i regi af samarbejdssystemerne er omfattet af det fagretlige system. Eventuelle uenigheder om forståelsen af eller brud på sådanne aftaler vil i stedet skulle behandles i regi af KASM (Kommunalt og amtsligt samarbejde om medindflydelse og medbestemmelse).

Implementering af EU-Direktiv om en generel ramme for information og høring

EU har vedtaget et direktiv om indførelse af en generel ramme for infor-

mation og høring af arbejdstagerne. Dette direktiv er implementeret i både TR/SU-aftalerne og i MED-rammeaftalen.

Gennem implementering er der for det første sikret en forhandlingspligt mellem medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget og kommunalbestyrelsen/amtsrådet inden der træffes beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

For det andet indføres udvidede sanktionsmuligheder ved manglende overholdelse af bestemmelserne om information og høring med mulighed for at idømme en godtgørelse.

Desuden er det sikret, at tillidsrepræsentanter for grupper, der ikke direkte er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan deltage i forhandlinger om væsentlige ændringer i arbejdsforhold.

Implementering af den europæiske aftale om stress

Den europæiske aftale stress i TR/SU-aftalerne og i MED-rammeaftalen. Med aftalen er det fastlagt, at der i de enkelte samarbejdsudvalg skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats mod arbejdsbettinget stress.

Baggrund for de gældende regelsæt

TR/SU-aftalerne blev første gang indgået ved OK-95, hvor KTO og henholdsvis KL/ARF og Københavns Kommune blev enige om at sammenkrive de hidtil gældende aftaler og regler vedrørende tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt om indførelse og brug mv. af ny teknologi i én aftale.

I TR/SU-aftalernes afsnit A indgik de hidtidige tillidsrepræsentantregler (TR-91) og i afsnit B (samarbejde og samarbejdsudvalg) indgik "Bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner", som i 1981 blev aftalt mellem Kommunernes Landsforening/Amtsrådsforeningen på den ene side og de 4 hovedorganisationer på den anden side. Desuden indgik "Bestemmelser om indførelse og brug af ny teknologi", som blev aftalt mellem KTO og Kommunernes Landsforening/Amtsrådsforeningen i 1984.

Parallelt hermed indgik KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter MED-rammeaftalen, som giver parterne i de enkelte (amts)kommuner mulighed for at indgå lokale MED-aftaler.

Samarbejdsudvalg i jobcentre

Etableringen af jobcentre i den nye kommunestruktur indebærer en række ændringer og konsekvenser for det berørte personale i kommunerne og den statslige arbejdsformidling. De gældende samarbejdsregler på henholdsvis det kommunale og det statslige område konkretiserer ikke samarbejde på tværs af stat og kommuner.

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

CFU/KTO og KL/Personalestyrelsen har derfor i efteråret indgået en aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i de fælles jobcentre, som omfatter både de statsansatte og de kommunalt ansatte medarbejdere.

Jobcentrene har to chefer. En kommunal jobcenterchef som typisk refererer til en arbejdsmarkedschef, socialchef eller lignende i kommunen, afhængig af, hvorledes kommunen vælger at organisere sig og en statslig jobcenterchef, som refererer til Arbejdsmarkedsstyrelsen. Løn- og ansættelsesforhold for de ansatte i jobcenteret reguleres af gældende regel- og aftalesæt for henholdsvis den statslige og kommunale del af jobcenteret.

For de pågældende statslige og kommunale medarbejdere erstatter denne aftale aftalen om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, afsnit B og C i TR/SU-aftalen på det (amts)kommunale område og MED-rammeaftalen kapitel 1,2 og 4 + § 21 på det (amts)kommunale område.

De TR-regler og vilkår for medarbejderrepræsentanter, som gælder for henholdsvis de statslige og de kommunalt ansatte, er ikke berørt af aftalen, og således forsat gældende.

I forbindelse med OK-97 blev der indgået et protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse. Dette protokollat blev ved OK-99 revideret således, at der i højere grad blev lagt vægt på normeringsmæssig kompensation til tillidsrepræsentantens institution og på faglig efteruddannelse af tillidsrepræsentanter.

Ved OK-99 blev det endvidere præciseret, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetægelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Ved OK-02 blev protokollatet om TR-vilkår yderligere strammet op, så der *skal* aftales principper, der sikrer de enkelte (fælles)tillidsrepræsentanter den nødvendige tidsanvendelse, arbejdstilrettelæggelse, vikardækning/normeringsmæssig kompensation, lokaler/hjælpemidler, mulighed for medlemskontakt mv.

Der blev herved indført en lokal adgang til at sikre en normeringsmæssig kompensation til de arbejdspladser, der uforholdsmæssigt belastes af tillidsrepræsentanternes fravær fra arbejdet.

Gennem en central bestemmelse om, at der tilgås TR alle relevante oplysninger vedr. medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår, blev det ved OK-02 sikret, at tillidsrepræsentanten ikke forhindres i at udføre sit hverv.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

Som bilag til aftalen om ny løndannelse (og den tilsvarende aftale på AC's område) blev der – ligeledes ved OK-02 - opnået hjemmel til, at man lokalt kan aftale at yde løn for TR-funktionen.

Ved OK-02 indførtes herudover mulighed for indgåelse af lokale TR-aftaler.

Ved OK-05 gennemførtes bl.a. følgende forbedringer:

- Protokollat om TR-beskyttelse i et år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant som følge af strukturreformen. Aftalen er tidsbegrænset og gælder i perioden 1. januar 2007 – 31. december 2007.
- Godtgørelse til tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter m.fl., der afskediges uden at der foreligger tvingende årsager. Desuden er det sikret, at der for grupper, som i deres overenskomster ikke har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse, ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.
- Som følge af bortfaldet af aftalen om ny løndannelse som KTO-aftale, er den hidtidige hjemmel til aflønning af tillidsrepræsentanter tilknyttet denne aftale.
- Præcisering af den gældende forhandlingsret for organisationerne til at forhandle TR-vilkår.
- Tillidsrepræsentanters ret til oplysninger om godkendt over- og merarbejde.
- Implementering af EU-direktiv om Information og Høring.
- Implementering af den europæiske aftale om stress.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved både OK-97, OK-99 og OK-02 afvistes KTO's krav om en forbedring/præcisering af afskedigelsesbeskyttelsen, ved OK-99 afvistes KTO's krav om en generelt gældende ret for TR til faglig efteruddannelse.

Ved OK-02 afvistes desuden KTO's krav om, at der i de (amts)kommuner, der ikke er omfattet af MED-aftalen, skulle indføres tilsvarende regler om, at TR-arbejde omfattes af overenskomsternes bestemmelser om overarbejde. Endvidere afvistes et krav om, at TR – i forbindelse med større omstillinger mv. – skal have ret til at indkalde til møder i arbejdstiden.

Ved OK-99 afviste KTO de (amts)kommunale arbejdsgiveres krav om en ophævelse af beskyttelsen for TR-suppleanter samt en opstramning af begrebet ”overenskomstgruppe” mhp. nedgang i antallet af TR.

Oversigt over de gældende aftaler om Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg pr. 1. april 2005 (KL, ARF og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune pr. 1. april 2005 (KBH og KTO/KFF)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne aftale

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse pr. 1. april 2005 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Parterne har udarbejdet en særlig MED-håndbog, som bl.a. indeholder fælles vejledningsbemærkninger til de enkelte §§

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv. pr. 1. april 2002. (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse pr. 1. april 2005 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Parterne har udarbejdet en fælles vejledning om mulighederne for lokale TR-aftaler

KTO har herudover udgivet en særlig inspirationspjece, specielt målrettet de lokale faglige organisationer/tillidsrepræsentanter

Aftale pr. 1. januar 2007 om samarbejde og samarbejdsudvalg i jobcentre

Kort om hovedbestemmelser i dag

AKUT-ordningen ("*Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.*") blev indført i 1989 ved sammenskrivning af forskellige regelsæt. Samtidig fastsattes et bidrag på 15 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime. Ved alle senere OK-fornyelser er dette beløb "rutinemæssigt" blevet forhøjet procentvis, svarende til den aftalte overenskomstramme.

AKUT-ordningen blev indtil 1995 administreret af et "tilsynsråd", som pr. 1.4.1995 blev afløst af "AKUT-fonden" med vedtægter, aftalt i medfør af § 9, stk. 3 i „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ og § 15, stk. 4 i „Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse“ (MED-rammeaftalen).

Fondens midler anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i aktiviteter efter § 9 i „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ og § 15 i MED-rammeaftalen, dvs. møder og kurser for tillidsrepræsentanter og disses suppleanter.

Tjenestefrihed til disse møder og kurser ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer (amts)kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden. ("Regningsmodellen")

Midlerne fordeles mellem de enkelte personaleorganisationer på baggrund af OK-statistikken over organisationsopdelte lønsummer. Hvert år sender de personaleorganisationer, som har modtaget midler, et revideret regnskab til fonden over anvendelsen af de i det foregående regnskabsår modtagne midler.

I *Københavns og Frederiksberg kommuner* gælder en særlig ordning, hvorefter der er afsat et samlet timetal til de af organisationerne og underorganisationerne arrangerede informations- og uddannelsesaktiviteter, hvortil kommunerne yder tjenestefrihed uden løntab. Desuden ydes et bidrag (UT-bidrag), der anvendes til personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse.

Ved OK-99 blev "regningsmodellen" gjort obligatorisk for (amts)kommunerne. Tidligere var der valgfrihed mellem at sende refusionsopgørelse til organisationerne eller at anvende løntræk, som organisationerne herefter refunderede den enkelte tillidsrepræsentant.

Udover forhøjelsen svarende til OK-rammen er der tilført yderligere midler ved forhøjelse med 2 øre pr. time i 1995, 2 øre i 1997, 1 øre i 1999,

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og Ok-05

AKUT-fond

samt 1 øre i 2002. Proportionalt hermed er der sket forhøjelser af UT-bidragene i København og Frederiksberg.

Ved OK-05 er der foretaget en omlægning og forbedring af AKUT-beregningerne.

Pr. 1.4.2007 udgør AKUT-bidraget 29,2 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

Timetallet til uddannelse mv. udgør i Københavns Kommune i alt 70.000 timer årligt og i Frederiksberg Kommune 13.100 timer årligt.

Hertil kommer i begge kommuner særlige bidrag til personaleorganisationernes udgifter ved TR-uddannelsen.

Ved OK-97 afvistes et KTO-krav om, at (amts)kommunerne skulle anvende de refunderede AKUT-midler til vikardækning, eller at midlerne i hvert fald skulle føres tilbage til den enkelte tillidsrepræsentants arbejdsplads/område, og ved OK-99 og OK-02 afvistes ligeledes et KTO-krav om, at udbetaling af AKUT-refusion til (amts)kommunerne forudsætter dokumentation for normeringsmæssig compensation.

**Afviste forslag ved
OK-97, OK-99, OK-
02 og OK-05**

Oversigt over de gældende aftaler om AKUT-fonden

Vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT-fonden) pr. 1. april 2005 (KL, ARF og KTO)

Protokollat om bidrag til AKUT-fonden pr 1. april 2005, 1. april 2006 samt 1. april 2005 (KL, ARF og KTO)

Protokollat vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne, jf. tillidsrepræsentantreglernes § 9, stk. 2, samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. tillidsrepræsentantreglernes § 9, stk. 3, jf. ligeledes § 16, stk. 2-4 i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (KBH og KTO)

Protokollat vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse mv., der arrangeres af organisationerne, jf. rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 16, stk. 2 og 4, samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. § 16, stk. 3 og 4 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse (FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) er en selvstændig økonomisk enhed, der udbyder og udvikler uddannelser i samarbejde, medindflydelse og medbestemmelse, arbejdsmiljø og lokale forhandlingsforhold på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

PUF udvikler og udbyder pt. følgende uddannelser:

- den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse (PUF er registreret hos Arbejdstilsynet som kursusarrangør),
- uddannelse i medindflydelse og medbestemmelse i henhold til protokollat af 15.11.1996 om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet,
- den obligatoriske samarbejdsuddannelse i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg,
- den fælles forhandleruddannelse, som er udviklet med udgangspunkt i bilag 9.2 til KTO-forliget 1999, og
- øvrige kursusprodukter, som medvirker til at fremme de fælles ønsker om udviklingen af det (amts)kommunale arbejdsmarked.

PUF ledes af en bestyrelse bestående af 4 arbejdsgiverrepræsentanter og 4 repræsentanter fra KTO.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

KL, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune og KTO var ved OK-02 enige om at gennemføre en effektivisering og udvikling af de uddannelsesaktiviteter, som parterne i fællesskab har iværksat, herunder MED-, SU- og arbejdsmiljøuddannelsen samt Den Fælles Forhandleruddannelse.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Aftalen blev indgået i 2003.

Andre bemærkninger

Parterne iværksatte i løbet af vinter/forår 2004 et udviklingsprojekt med henblik på udvikling og evt. ændring af de eksisterende uddannelser.

Projektet har bl.a. resulteret i, at parterne i PUF-regi nu har etableret et Akademi for MED-, SU og arbejdsmiljøundervisere. I Akademiet bliver der sat fokus på de kompetencer, som underviserne skal besidde for at kunne levere varen – den bedste vel at mærke. Akademiet tilbyder bl.a. følgende aktiviteter:

- Temadage

Partsuddannelse af TR m.fl.

- Kurser
- Konferencer
- MED-, SU-underviseruddannelse

Oversigt over de gældende aftaler om partsuddannelse

Aftale om fælles virksomhed vedr. de uddannelsesaktiviteter på det (amts)kommunale område, som parterne i fællesskab iværksætter pr. 1. april 2003 (KL, ARF, FRB og KTO)

Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) og Center for Offentlig Kompetenceudvikling: "Administrationsaftale pr. 1. juli 2003".

Kort om hovedbestemmelser i dag

”Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering” (udliciteringsprotokollatet) blev indgået ved OK-97 og gennemskrevet med henblik på brugervenlighed ved OK-99. Protokollatet uddyber og forklarer de forpligtelser og rettigheder, der gælder i SU/MED-systemet vedrørende inddragelse af medarbejderne ved omlægning af den (amts)kommunale opgavevaretagelse generelt og ikke kun ved udliciteringer.

Protokollatet udgør et bilag til hhv. TR/SU-aftalen og MED-rammeaftalen, og personaleinddragelsen skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne heri.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-99 blev der foretaget en redaktionel gennemskrivning uden indholdsmæssige ændringer af protokollatet.

Ved OK-02 blev der foretaget en præcisering af betydningen af, at personalet inddrages tidligt i beslutningsprocessen.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-99 og OK-02 afvistes forslag om, at de lokale fagforeninger skal inddrages i forbindelse med udarbejdelse af udbudsmateriale, at der indføres forbedrede fratrædelsesregler i forbindelse med rationaliseringer, udliciteringer mv., og at de kollektive rettigheder/overenskomster respekteres ved overgang til en ny arbejdsgiver.

Andre bemærkninger

Der er ikke foretaget en systematisk opsamling af erfaringer med anvendelsen af udliciteringsprotokollatet. En række konkrete sager om påstået brud på protokollatet, der har været forelagt for de centrale parter, har vist, at protokollatets bløde formuleringer kan gøre det vanskeligt at bevise, at der i den konkrete situation er sket et brud på protokollatet.

Ved OK-99 rejste KTO krav om, at de kollektive rettigheder/overenskomster ved udlicitering skal respekteres ved overgang til en ny arbejdsgiver. Kravet var aktualiseret af, at det i løbet af 1990'erne i retspraksis er fastslået, at virksomhedsoverdragelsesloven kun sikrer de overtagne medarbejders individuelle rettigheder. De kollektive rettigheder er således ikke beskyttet i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.

Dette gælder dog ikke i Københavns Kommune, hvor det er besluttet, at leverandøren ved overtagelse af personale indgår i de kommunale kollektive overenskomster som overenskomstpart, indtil overenskomsten udlø-

Omstilling og udlicitering

ber eller opsiges i overensstemmelse med overenskomstens opsigelsesbestemmelser.

Oversigt over de gældende aftaler om omstilling og udlicitering

Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering pr. 1. april 2005.

Protokollatet indgår i kommenteret form i KTO's kommenterede TR/SU aftale.

KTO har herudover udarbejdet en særlig vejledning om behandling af sager vedr. påstået brud på udliciteringsprotokollatet. Vejledningen er udsendt til medlemsorganisationerne 2. februar 2001.

Afsnit 7. Ansættelsesvilkår generelt

Generelle ansættelsesvilkår

s. 83 - 84

Kort om hovedbestemmelser i dag

Indledningsvis skal det anføres, at generelle ansættelsesvilkår er andet og meget mere end bare de aftaler, der er beskrevet i nærværende kapitel. Også de aftaler mv., der er beskrevet i de øvrige kapitler i håndbogen, kan betegnes som generelle ansættelsesvilkår.

Ved OK-02 blev der aftalt et nyt protokollat om generelle ansættelsesvilkår. I protokollatet oplystes de generelle aftaler, der i altovervejende grad er ens for alle personalegrupper i kommuner og amter. Der er alene tale om en opstilling, og protokollatet stifter således ikke i sig selv (nye) rettigheder.

Herudover blev det i sammenhæng med ovennævnte også aftalt generelt at lade alle månedslønnede ansatte (bortset fra tjenestemænd og elever) være omfattet af vilkår efter funktionærloven.

Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår er revideret i relation til OK-05.

Oversigt over de gældende aftaler om generelle ansættelsesvilkår

Protokollat om generelle ansættelsesvilkår pr. 1. april 2005.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalen om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om følgende 4 hovedemner:

1. Behandling af barnløshed, graviditetsundersøgelser og graviditetsorlov
2. Barsels- og adoptionsorlov
3. Omsorgsdage
4. Tjenestefrihed af tvungende familiemæssige årsager

Bestemmelserne vedrørende pkt. 1, 2 og 4 hviler i hovedtræk på lovbestemmelser.

Generelt gælder, at retten til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption er fastlagt i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. (ligebehandlingsloven). Retten til barselsdagpenge er fastlagt i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel (dagpengeloven), mens retten til løn mv. samt andre ikke lovregulerede ordninger, herunder omsorgsdage alene er fastlagt i aftalen.

Følgende centrale bestemmelser gælder i forhold til ovenstående 4 hovedemner:

Behandling af barnløshed, graviditetsundersøgelser og graviditetsorlov

Ved OK-89 indførtes ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen. Bestemmelserne her er en udvidelse i forhold til ligebehandlingsloven, hvor der alene gives ret til fravær 4 uger før forventet fødsel.

Den ansatte har endvidere ret til fravær med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis en række betingelser efter dagpengeloven er opfyldt – fx hvis graviditeten efter en lægelig bedømmelse har et sygeligt forløb, som vil medføre en risiko for fosteret eller moderen, eller hvis arbejdets særlige karakter medfører en risiko for fosteret.

Ved OK-95 blev der indført ret til lønnet fravær ved graviditetsundersøgelser. Desuden har den ansatte ret til fravær med sædvanlig løn på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold.

Bestemmelserne gælder ansatte, der har ret til løn under sygdom.

Fravær af familiemæssige årsager

Barsels- og adoptionsorlov

Ved OK-89 blev der opnået enighed med de (amts)kommunale arbejdsgivere om indgåelse af en aftale om fuld løn under barsels- og adoptionsorlov. Aftalen er senere justeret og udvidet i tilknytning til ændringer i lovgivning og ved indførelsen af omsorgsdage ved OK-95, jf. nedenfor.

Bestemmelserne om barsels- og adoptionsorlov er justeret og tilpasset til de nye lovregler fra marts 2004 om udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven.

Med lovgivningen er perioder med fraværsret og dagpengeret blevet udvidet. I forhold til aftalen om fravær af familiemæssige årsager ydes der således ikke løn i hele den periode, som den ansatte har ret til fravær og ret til dagpenge.

I forbindelse med tilpasning af aftalen er der etableret en lang række fleksibilitetsmuligheder for den ansatte til at tilrettelægge orloven i forhold til konkrete ønsker og behov.

Ved OK-05 blev det desuden aftalt, at der pr. 1. oktober 2005 indbetales pensionsbidrag for overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd i den ulønnede del af dagpengeperioden under barsel- og adoptionsorlov. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 22 ugers orlov.

Ligeledes er det ved OK-05 aftalt, at der pr. 1. oktober 2005 indbetales pensionsbidrag for overenskomstansatte og optjening af pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov

I nedenstående skema er opsummeret bestemmelserne om fraværsret, løndækning og dagpengerefusion mv. Reglerne om adoptionsorlov er stort set identiske, idet der dog gælder en særlig ret til fravær med sædvanlig løn til begge adoptanter ved afhentning af barnet i udlandet, jf. nedenstående, samt at adoptanterne har mulighed for at dele de første 14 ugers fraværsret med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet. Ligeledes har adoptanterne tilsammen ret til 2 ugers orlov med løn efter reglen om udvidet orlov til adoptanten.

Ved fødsel

	Samlet barselsorlov - begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far	Efter fødsel Fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	

Fravær af familiemæssige årsager

	begge forældre bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)				
Løn	36 uger	8 uger	14 uger	2 uger + 2 uger	10 uger
Pension/pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen.				
Dagpenge-Refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8 til 4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge			Efter afholdelse af perioder med løn vil der være 20 (28/34) ugers dagpengeret tilbage	

*Tallene i parentes angiver uger ved forlængelse af orloven med enten 8 eller 14 uger. I alt kan der efter dagpengeloven ydes dagpenge til forældrene i 52 uger (4+14+2+32). Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene og lønnen forholdsmæssigt.

Bestemmelserne gælder ansatte, der har ret til løn under sygdom.

Omsorgsdage

Ved OK-95 aftaltes ret til omsorgsdage. Ordningen blev ændret ved OK-99, således at det nu gælder, at en ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år – i alt 16 dage. Omsorgsdage gives i forhold til barnets alder, og der stilles ikke noget krav om, at barnet skal være født/modtaget i ansættelsesforholdet. Retten til fravær gælder begge forældre. Er begge forældre (amts)kommunalt ansat har hver af forældrene ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. år.

Bestemmelserne gælder ansatte, der har ret til løn under sygdom.

Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

Bestemmelserne omfatter ret til fravær med sædvanlig løn i følgende situationer:

- Ved tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien, der gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.
- Ved pasning af alvorligt syge børn under 14 år.
- Ved pasning af døende i hjemmet.

Fravær af familiemæssige årsager

Desuden blev det ved OK-05 aftalt, at forældre ved hospitalsindlæggelse af børn under 14 år har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder. Bestemmelsen trådte i kraft den 1. oktober 2005.

Endelig er der ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn i op til 1 år pr. barn ved pasning af børn med nedsat funktionsevne (der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed), samt ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

Ved OK-97 blev der med virkning fra 1. april 1997 indgået en aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager, der implementerer rådets direktiv 96/34 EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Desuden aftaltes, at kvindelige ansatte pr. 1. oktober 1997 igen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Endelig aftaltes at sammenskrive barselsaftalen og aftalen om tjenestefrihed mv. i én aftale.

Ved OK-99 var der enighed om at indføre:

- Ret til sædvanlig løn ved fædres (mandlige adoptanternes) barselsorlov i 25. og 26. uge, og
- Ret til opfyldning til sædvanlig løn under perioder med
 - Tjenestefrihed med henblik på pasning af alvorligt syge børn under 14 år (dagpengelovens § 19a),
 - Tjenestefrihed til pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem (lov om social service § 104).

Der var desuden enighed om at ændre aftalen om omsorgsdage, således at en ansat med virkning fra den 1. april 2000 har ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 4 år. Pr. 1. april 2001 blev dette udvidet til det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år.

Ved OK-02 aftaltes, at en ansat ved adoption har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at adoptionssøgende skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Desuden er det aftalt, at ansatte med børn med handicap har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer,

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og Ok-05

Fravær af familiemæssige årsager

hvertil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste efter § 29 i lov om social service, jf. ovenstående.

Efterfølgende er bestemmelserne om barsels- og adoptionsorlov justeret og tilpasset til de nye lovregler om udvidelse af barselsorloven og ændring af børnepasningsorloven, som blev vedtaget den 20. marts 2002.

I den forbindelse aftales følgende fleksibilitetsmuligheder:

- Udvidet fædreorlov. Faderen/den mandlige adoptant kan afholde 2 ugers orlov med sædvanlig løn i barselsperioden. Den udvidede fædreorlov erstatter faderens/den mandlige adoptants hidtidige mulighed for fravær med sædvanlig løn i den 25 og 26 uge efter fødslen/modtagelsen.
- Moderen og faderen, (samt adoptanter) får ret til at holde orlov med løn samtidig i 10-ugers perioden efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.
- Udskyder den ansatte perioder af sin barselsorlov inden for de 10 uger (efter barnets 14. uge/modtagelsen), hvor der ydes sædvanlig løn, udskydes tilsvarende den ansattes ret til sædvanlig løn.
- Faderen har lovmæssigt ret til forlods at anvende af sin fraværs- og dagpengeret på 32 uger til afholdelse af orlov sammen med moderen i 14 ugers perioden efter fødslen/modtagelsen. Hvis faderen benytter denne ret, kan han forlods anvende af perioden med sædvanlig løn i de 10 uger efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen.
- Hvis arbejdet efter aftale med arbejdsgiveren genoptages delvist, forlænges den ansattes fravær og retten til sædvanlig løn. Forlængelsen sker med den tid arbejdet genoptages.

Retten til fuld løn er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter dagpengeloven.

Ved OK-05 aftales bl.a. indbetaling af pensionsbidrag henholdsvis op-tjening af pensionsalder under barselsorlov og adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden samt under børnepasningsorlov, samt ret til frihed med løn ved mindreårige børns hospitalsindlæggelse.

Ved overenskomstforhandlingerne i 1997, 1999, 2002 og 2005 har arbejdsgiverne afvist følgende krav fra KTO:

- Mulighed for fleksibel afvikling af barselsorlov med løn – fx mulighed for at overføre perioder med løn i 8. – 5. uge før forventet fødsel til senere afvikling i form af omsorgsdage.
- Ret til alle forældre til via arbejdstidsreglerne at konvertere fleks-tid samt mer-/overarbejde til omsorgsdage.
- Udvidelse af fraværsdage ved barns sygdom.

**Afviste forslag ved
OK-97, OK-99, OK-
02 og OK-05**

Fravær af familiemæssige årsager

- Optjening af anciennitet i forhold til pension og ferie med løn/godtgørelse under børnepasningsorlov.
- Forbedrede rettigheder for stedforældre ved afholdelse af omsorgsdage.

Oversigt over de gældende aftaler om fravær af familiemæssige årsager

Aftale om fravær af familiemæssige årsager pr. 1. april 2005 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af aftalen.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov blev indgået ved OK-05, og indebærer, at der den 1. januar 2007 skal være etableret en barselsudligningsordning i de enkelte kommuner og regioner. Udligningsordninger etableret forud for den 1. januar 2007, og som opfylder aftalens betingelser, vil kunne videreføres.

Med etableringen af den obligatoriske barselsudligningsordning den 1. januar 2007 er det sikret, at lønudgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov udlignes mellem de enkelte arbejdspladser i kommunen og regionen. Ordningen sikrer på den måde, at budgettet ikke i sig selv kan blive kilde til diskrimination af unge kvinder i bl.a. ansættelsessituationen. Men også at de øvrige ansatte ikke belastes unødigt under barselsfravær.

Ordningen sikrer, at arbejdspladserne i alle tilfælde modtager dagpenge-refusion for ansatte på barsel enten fra bopælskommunen eller via udligningsordningen. Hertil kommer en yderligere refusion på enten

- 1) min. 80 % af forskellen mellem løn til den ansatte på orlov og dagpenge, eller
 - 2) min. 80 % af forskellen mellem lønudgift til vikar og dagpenge.
- Kommuner og regioner kan vælge mellem disse 2 refusionsordninger..

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Aftalen blev indgået ved OK-05.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

KTO har ved OK-93, OK-97 og OK-99 rejst krav om oprettelse af en fond, der finansierer lønudgifter til lønmodtagere på barselsorlov. KTO's krav gik ud på, at udgifterne til barsels- og adoptionsorlov beregnes for hvert arbejdsgiverområde – det vil sige på KL's, Amtsrådsforeningens, Københavns Kommunes og Frederiksberg Kommunes områder. Alle institutioner med selvstændigt budgetansvar indbetaler herefter den samme procentdel af lønsummen til fonden. En institution kan så, når den har afholdt udgifter til løn i forbindelse med en ansats barsels- og adoptionsorlov, få refunderet lønudgifter, der ikke refunderes i henhold til dagpengeloven.

Arbejdsgiverne har afvist KTO's krav både i form af en generel aftale med virkning i den enkelte (amts)kommune og i form af en rammeaftale, som kan udfyldes af de lokale parter.

Oversigt over de gældende aftaler om barselsudligning

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov pr. 1. januar 2007

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en aftaleimplementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Rammeaftalen blev indgået ved OK-02 og trådte i kraft den 1. juni 2002.

Rammeaftalen har 2 hovedformål

1. At undgå forskelsbehandling mellem fastansatte og tidsbegrænset ansatte (princippet om ikke-forskelsbehandling) og
2. At hindre misbrug i forbindelse med flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser (bestemmelser om misbrug)

Ikke-forskelsbehandling

Princippet om ikke-forskelsbehandling indebærer, at ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse ikke må være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige ansatte, med mindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold. Som et eksempel på et objektive forhold kan nævnes, at de centrale parter i aftalen har fastslået, at tidsbegrænsede ansættelser til og med 1 måneds ansættelse ikke har krav på samme rettigheder som sammenlignelige fastansatte.

Hvis der i overenskomsterne er bestemmelser, som er forskellige for tidsbegrænsede ansatte og fastansatte, skal der være objektive forhold, som begrunder bestemmelserne.

Rammeaftalen indeholder særlige bestemmelser om optjening af pension som timelønnet vikar. Bestemmelserne er implementeret i overenskomsterne pr. 1. april 2002, hvor det ligeledes fremgår, hvilken pensionsret, der opnås.

Bestemmelser om misbrug

Fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse skal være begrundet i en objektiv omstændighed. Rammeaftalen indeholder en række eksempler på objektive forhold, der kan begrunde en fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse, fx forlængelse i et vikariat, der skyldes barsel, ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud eller lign. Der kan i overenskomsterne være angivet supplerende objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse.

Tilkaldevikarer er ikke omfattet af bestemmelsen om at hindre misbrug i forbindelse med flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser. For denne type tidsbegrænsede ansættelser kan der være tale om flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser uden, at der foreligger misbrug.

Tidsbegrænset ansættelse

Rammeaftalen tager ikke stilling til, hvor mange gange en tidsbegrænset ansættelse kan forlænges. Grænsen herfor skal findes i den funktionæretlige praksis. Ved OK-02 blev det aftalt, at alle ikke-tjenestemandsansatte månedslønnede (bortset fra elever) er omfattet af vilkår efter funktionærloven.

Aftalen blev indgået ved OK-02.

KL og Amtsrådsforeningen har i december 2002 udsendt et administrationsgrundlag til aftalen. Administrationsgrundlaget indeholder fortolkningsbidrag og konkrete eksempler til aftalen, navnlig i relation til time-lønnedes overgang til ansættelse som månedslønnet. Administrationsgrundlaget har været drøftet med KTO. Resultatet af disse drøftelser er, at KTO ikke har bemærkninger til administrationsgrundlaget.

Der er i 2003 gennemført en lovimplementering af EU-direktivet (lov nr. 370 af 28. maj 2003 om tidsbegrænset ansættelse). Loven gælder alene for lønmodtagere, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i EU-direktivet. Det vil sige, at loven viger for rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse.

Oversigt over de gældende aftaler om tidsbegrænset ansættelse

Rammeaftale af 1. juli 2002 om tidsbegrænset ansættelse (ARF, KL, KBH, FRB og KTO)

KTO har udgivet en kommenteret udgave af denne rammeaftale

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Andre bemærkninger

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalen om ansættelsesbreve blev indgået i 1993 og fastsætter bl.a. nærmere krav til indholdet af ansættelsesbrevene, frist for modtagelsen, påkravsregel samt behandling af tvister. Med vedtagelsen af aftalen blev EF-direktiv af 14. oktober 1991 implementeret på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Der er i oktober 1998 indgået et protokollat til aftalen, hvoraf det fremgår at ansatte skal underrettes skriftligt om decentralt aftalte ændringer i lønforholdene efter overgang til ny løndannelse.

Aftalen om ansættelsesbreve indeholder bl.a. bestemmelser om:

Gyldigheds- og personområde

Omfattet af aftalen er ansatte, hvis ansættelsesforhold har en varighed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer og derover.

Ansættelsesbrevets indhold

Aftalens opstilling af de forhold, som skal være indeholdt i ansættelsesbrevet, er udtrykkeligt anført som en minimumsbestemmelse. I en fælles bemærkning til bestemmelsen er det anført, at ansættelsesbrevet udover de oplyste forhold også kan indeholde andre bestemmelser.

Tidspunkt for modtagelse af ansættelsesbrevet

Aftalen fastslår, at ansættelsesbrevet skal være den ansatte i hænde ved stillingens tiltrædelse.

Påtale af manglende ansættelsesbrev

Aftalen indeholder særlige procedureregler, såfremt den ansatte ikke har modtaget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er fastsat i aftalen. Sager rejses i henhold til personaleorganisationens hovedaftale - eller hvis der ikke er indgået en hovedaftale efter den pågældende overenskomsts bestemmelser om fortolkning, henholdsvis brud.

Ved OK-05 blev der aftalt tre ændringer i aftalen. For det første er udstationerede ansatte ikke længere omfattet af påkravsreglen. For det andet, at sager om brud på påkravsreglen i aftalen ikke længere behandles i henhold til KTO-retstviftaftalen, men derimod til den mellem arbejdsgiverne og personaleorganisationen indgåede hovedaftale. Hvis der ikke er indgået en hovedaftale, behandles sager om brud på påkravsreglen efter den relevante overenskomsts bestemmelser om fortolkning/brud. Øvrige tvister om aftalen behandles fortsat i henhold til KTO-retstviftaftalen. For det tredje blev muligheden for tilkendelse af godtgørelse indskrevet i aftalen.

Ansættelsesbreve

Ved OK-02 afvistes KTO's krav om, at den ansatte/organisationen ikke skriftligt skal stille påkrav om ansættelsesbrev, og at arbejdsgiverens 15-dages frist skulle bortfalde.

*Afviste forslag ved
OK-97, OK-99, OK-
02 og OK-05*

Oversigt over de gældende aftaler om ansættelsesbreve

Aftale om arbejdsgivernes pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) pr. 1. april 2005 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat af 4. november 1998 til aftale om ansættelsesbreve ml. KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverpartier om ny løndannelse (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalerne fastsætter regler for godtgørelse af udgifter, primært til transport.

Fællesaftalen omfatter ansatte indenfor KL's og Amtsrådsforeningens forhandlingsområder. Eget transportmiddel kan anvendes på tjenesterejser, såfremt der foreligger en forudgående godkendelse. Regulering af godtgørelsen for benyttelse følger Personalestyrelsens cirkulære. Med KL og Amtsrådsforeningen er der endvidere aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel med anhænger.

Aftalen med Københavns kommune omfatter eksempelvis betingelser for refusion af udgifter til transport, til måltider, overnatning samt regulering af refusionen.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

"Aftale om tjenesterejser" blev indgået i forlængelse af OK-99.

Pr. 1. januar 2000 blev der tilføjet en ny bemærkning til § 7, hvorefter kommunalbestyrelsen/amtet kan beslutte, at kørsel til og i udlandet honoreres efter samme regler som kørsel i Danmark.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ingen.

Oversigt over de gældende aftaler om tjenesterejser

Aftale pr. 1. januar 2000 om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser (ARF, KL og KTO)

Aftale pr. 5. oktober 1999 om tjenesterejser (KBH og KTO)

Protokollat pr. 1. januar 2001 til aftale om tjenesterejser (KBH og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål blev indgået i forbindelse med OK-02.

Med aftalen er der indført et retskrav på tjenestefrihed uden løn til både tjenestemænd og overenskomstansatte, såfremt den pågældende selv eller ægtefællen/samlever

- udsendes til udlandet som led i Danmarks statslige udviklings-samarbejde med udviklingslandene
- udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer som Danmark deltager i eller samarbejder med, eller
- ansættes i Grønlands hjemmestyre/kommuner mv.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Med indgåelsen af aftalen gennemførtes KTO's krav om ret til tjenestefrihed uden løn for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte til nærmere afgrænsede formål.

Andre bemærkninger

Aftalens regelsæt svarer til de statslige regler, som er indeholdt i cirkulære om ret til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål samt bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål.

På KL's område eksisterede der forud for aftalens indgåelse retningslinier for tjenestemænds adgang til frihed uden løn, jf. tjenestemandregulativets § 41, a, hvori der henvises til bekendtgørelsen på det statslige område.

Oversigt over de gældende aftaler om tjenestefrihed

Aftale af 21. oktober 2002 om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål (KL; ARF, KBH og FRB)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Protokollat mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere på EU-området indeholder bestemmelser om

1. Aftaleimplementering af EU-direktiver på arbejdsmarkedsområdet og
2. Samarbejde om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere blev i 1995 enige om, at EU-direktiver, der fastsætter regler om arbejdsretlig regulering mv. løbende skal søges implementeret på det (amts)kommunale område ved kollektive aftaler og overenskomster.

Med en tilføjelse i 1999 om samarbejde om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold udbyggedes og styrkedes samarbejdet mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold ved:

- Gensidig løbende orientering om og drøftelse af synspunkter vedrørende emner på EU-området af fælles interesse,
- I muligt omfang at koordinere holdninger med henblik på at sikre parternes fælles interesser bedst muligt
- At søge tidlig indflydelse på udvælgelsen og prioritering af EU-orienterede temaer, der kan forventes at få indflydelse på (amts)kommunalt ansattes løn- og ansættelsesvilkår, bl.a. ved initiativer, der relaterer sig til Kommissionens sociale handlingsprogrammer
- At samarbejde om at følge og understøtte etablering og udvikling af EU's sociale sektorniveau vedrørende det (amts)kommunale område.

I praksis betyder det, at der mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere afholdes halvårlige møder, hvor der orienteres om og drøftes aktuelle sager særligt i relation til aftaleimplementering af direktiver samt andre initiativer knyttet til bl.a. Kommissionens arbejdsprogram med betydning for de (amts)kommunalt ansattes løn- og ansættelsesvilkår.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-99 udbyggedes protokollatet med bestemmelser om samarbejde om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold.

Intet.

*Afviste forslag ved
OK-97, OK-99, OK-
02 og OK-05*

Ved OK-93 aftaleimplementeredes EU-direktivet om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (aftale om ansættelsesbreve).

Andre bemærkninger

Ved OK-95 aftaleimplementeredes EU-direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden).

Ved OK-97 indgik parterne en aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager, der implementerede rådets direktiv 96/34 EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE,CEEP og EFS, jf. afsnittet om barselsaftalen.

Ved OK-99 har parterne aftaleimplementeret deltidsdirektivet (rammeaftale om deltidsarbejde) og direktiv om tidsbegrænset ansættelse (rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse)

Ved OK-05 har parterne aftaleimplementeret direktivet om ”Indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne”.

Der blev primo 2003 nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO, som har drøftet aftaleimplementering af bestemmelserne om forbud mod diskrimination på grund af alder og handicap i rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Det er undervejs i drøftelserne besluttet, ikke at aftaleimplementere direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af handicap.

Det er generelt arbejdsgruppens opfattelse, at direktivet giver vide muligheder for opretholdelse af eksisterende bestemmelser om alder. Drøftelserne om aftaleimplementering af direktivets bestemmelser om forbud mod diskrimination på grund af alder blev ikke afsluttet forud for OK-05. Efter OK-05 er det i november 2005 besluttet i forhandlingsudvalgets sekretariatsudvalg, at de videre implementeringsdrøftelser afventer drøftelserne på det statslige område.

I protokollat af 30. november 2005 om implementering af den europæiske rammeaftale om telearbejde har parterne tilkendegivet, at man er enige om, at den eksisterende vejlednings beskrivelse af de lovgivningsmæssige forhold (fx arbejdsmiljø og skattemæssige forhold) vedrørende tele/hjemmearbejde skal søges ajourført i overenskomstperioden i hen-

EU-direktiver

hold til aktuel lovgivning. Arbejdet med udarbejdelsen af en ajourført vejledning blev igangsat i efteråret 2006.

Ved OK-05 har parterne implementeret den europæiske aftale om stress ved at indsætte følgende bestemmelse i MED-rammeaftalens § 8 og TR/SU-aftalens § 17:

”Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. I de kommuner og amter, hvor der ikke er indgået en MED-aftale, eller hvor sikkerhedsarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes indsatsen koordineret med sikkerhedsorganisationen.” I tilknytning til denne bestemmelse er udarbejdet et protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress.

I forlængelse af denne aftale har parterne tilkendegivet, at når kommuner og amter har fastlagt retningslinier, herunder gennemført en APV, viser de vilje og evne til at løse problemerne med stress. Det vil i forhold til den eksisterende praksis betyde, at Arbejdstilsynet forventes at give de lokale parter det nødvendige råderum mv. til selv at finde løsninger på eventuelle stressproblemer.

I forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress er der enighed om i regi af Det Personalepolitiske Forum at gennemføre et personalepolitisk projekt, og parterne er enige om, at der i forlængelse af projektets afslutning (dog senest pr. 1. oktober 2007) skal føres forhandlinger mellem overenskomstparterne om hvilke initiativer/hvilken indsats, der skal igangsættes i kommuner og regioner for at forebygge og/eller reducere eventuel arbejdsbetinget stress.

Oversigt over de gældende aftaler om implementering af EU-direktiver

Protokollat vedrørende implementering af EU-direktiv på arbejdsmarkedsområdet pr. 25. februar 1999.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftalen om virksomhedsoverenskomster blev indgået ved OK-02.

Rammeaftalen giver mulighed for lokalt at aftale en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område.

Rammeaftalen indebærer, at en række centralt aftalte bestemmelser i KTO-aftaler og i overenskomster kan fraviges i en virksomhedsoverenskomst. Inden overenskomsten kan træde i kraft, skal overenskomstparterne, den centrale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation, godkende virksomhedsoverenskomsten.

Virksomhedsoverenskomsten kan opsiges til ophør med 6 måneders varsel, medmindre andet aftales, hvorefter de lokale parter overgår til de centralt aftalte regler.

I rammeaftalen er præciseret hvilke centrale aftaler, der lokalt kan fraviges og hvilke aftaler, der ikke kan fraviges.

Med rammeaftalen gives der blandt andet mulighed for lokalt at aftale ændringer i centrale overenskomsters/aftalers bestemmelser om løn og løndele, herunder grundløn, arbejdstidsbestemmelser, fravær på grund af barns 1. sygedag, adgang til tjenestefrihed med/uden løn, ændret betaling for skæve tidspunkter mv. Desuden kan der indgås aftaler, der indebærer en indskrænkning og/eller en udvidelse af aftaleretten.

I en virksomhedsoverenskomst kan dog bl.a. ikke fraviges aftaler, der implementerer lovgivning og EU-direktiver, samt bestemmelser vedrørende pension og lønregulering. Desuden kan hovedaftaler og konfliktløsningssystemer, tjenestemandsvedtægter mv., samt rammeaftale om socialt kapitel og rammeaftaler om åremålsansættelse ikke fraviges.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Aftalen blev indgået ved OK-02.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

KTO har ikke rejst krav til aftalen.

Virksomhedsoverenskomster

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter har oplyst, at hvis man lokalt ønsker at fravige centralt aftalte grundlønninger, vil arbejdsgiverparterne forinden endelig godkendelse heraf skulle indhente et forhandlingsmandat i Kommunernes Lønningsnævn.

Som bilag til rammeaftalen har parterne udarbejdet en fælles vejledning. Vejledningen indeholder en række uddybende forklaringer til aftalens bestemmelser, nogle gode råd i forbindelse med anvendelsen af virksomhedsoverenskomster, og et forslag til en aftaleskabelon, som kan anvendes, når der indgås en virksomhedsoverenskomst.

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om virksomhedsoverenskomster

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster pr. 11. november 2002
(KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler (herefter retstvistaftalen) blev indgået i 1991 mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO. Den indeholder bestemmelser om behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO. Ved retstvister forstås uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af (brud på) indgåede aftaler.

Hovedprincippet er, at retstvistaftalen finder anvendelse på alle KTO-aftaler, med mindre der i den enkelte aftale er fastsat afvigende bestemmelser om behandling af retstvister. Afvigende bestemmelser er fx fastsat i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Behandlingen af retstvister er i aftalen inddelt i 3 faser (aftalens § 2). I første omgang skal den konkrete retstvist søges løst lokalt ved en forhandling mellem kommunen/regionen og vedkommende personaleorganisationens tillidsrepræsentant/afdeling/faglige klub. Kan der ikke lokalt opnås en løsning på retstvisten, videresendes sagen til centrale forhandlinger mellem den kommunale/regionale arbejdsgiverpart og pågældende personaleorganisation. Hvis der fortsat ikke kan opnås en løsning på retstvisten, indsendes sagen til KTO med henblik på afholdelse af et mæglingssmøde/forhandling mellem KTO og den kommunale/regionale arbejdsgiverpart. Hvis heller ikke KTO og den kommunale/regionale arbejdsgiverpart kan blive enige om en løsning af retstvisten, kan retstvisten videreføres ved fagretlig behandling, jf. straks nedenfor.

Aftalens § 3 indeholder bestemmelser om forum for behandling af retstvister om en KTO-aftale. Retstvister, der alene vedrører tjenestemænd, behandles ved Den Kommunale og Regionale Tjenestemandretsret. Retstvister, der alene vedrører overenskomstansat personale, behandles ved voldgift. Vedrører retstvisten både tjenestemandsansat personale og overenskomstansat personale, aftales det mellem sagens parter (KTO og de kommunale/regionale arbejdsgivere), om sagen skal føres ved Den Kommunale og Regionale Tjenestemandretsret eller ved voldgift.

Er der tale om, at en sag skal videreføres ved voldgift (jf. § 4), fremgår det af aftalen efter hvilke regler, voldgiftssagen skal behandles. Er der tale om, at retstvisten vedrører én arbejdsgiverpart og én personaleorganisation, behandles voldgiftssagen efter principperne i den mellem disse parter indgåede hovedaftale eller overenskomst. Er der tale om, at retstvisten vedrører flere parter på arbejdsgiverside og/eller lønmodtager-side, er det den part, der begærer mæglingssmødet/forhandlingen, der angiver, efter hvilken af de på området gældende hovedaftaler/overenskomster, som retstvisten skal behandles efter.

Der er forskel på hovedaftalernes regelsæt for behandling af voldgiftssager. For så vidt angår sager om påstået brud på en aftale er det i nogle hovedaftaler, fx Hovedaftalen mellem KL og HK, fastlagt, at retstvisten behandles i Arbejdsretten. Af andre hovedaftaler, fx Hovedaftale mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og AC-organisationerne vedrørende overenskomstansatte akademikere fremgår det, at forum for brudsager er faglig voldgift. Dette betyder, at forum for behandling af en KTO-sag om påstået brud på en KTO-aftale ligeledes kan være enten Arbejdsretten eller faglig voldgift. For så vidt angår fortolkningstvister (sager om uoverensstemmelse om fortolkning af en indgået aftale) fastslår alle hovedaftaler, at sagen behandles ved faglig voldgift. Dette vil således også være tilfældet for fortolkningstvister om KTO-aftaler.

Ved OK-02 blev der indført en handlepligt i forbindelse med modtagelse af en begæring om et mæglingsmøde mellem KTO og de(n) (amts)kommunale arbejdsgiverpart(er). Inden en frist på 14 arbejdsdage fra modtagelsen skal modtageren således tage initiativ til fastlæggelse af mæglingsmødet. Det blev endvidere aftalt, at der efter modtagelse af klageskrift snarest muligt skal indgås aftale om frister for udveksling af yderligere processkrifter, samt når svarskrift er afleveret, et tidspunkt for voldgiftssagens forventede berømmelse. Endelig blev det aftalt at præcisere, at voldgiftsretten i de situationer, hvor rettens kompetence i henhold til Lov om Arbejdsrettens § 9, stk. 3, sidste punktum, er udvidet, kan idømme bod.

Ved OK-05 blev det aftalt, at mæglingsmøde skal afholdes inden 21 dage fra modtagelse af en begæring herom, med mindre andet aftales. Endvidere blev der aftalt en 10-ugers-frist for udarbejdelse af henholdsvis klageskrift og svarskrift.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Oversigt over de gældende aftaler om retstvister

Aftale pr. 1. april 2005 vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO

Kort om hovedbestemmelser i dag

Rammeaftale om åremålsansættelse giver hjemmel til, at der mellem (amts)kommunen og den forhandlingsberettigede organisation kan indgås en aftale om ansættelse af en person på åremål. Åremålsansættelse kan ske på tjenestemandsvilkår eller på overenskomstvilkår.

Der er indgået selvstændige aftaler på de 4 arbejdsgiverområder. Aftalerne er identiske bortset fra mindre sproglige tilpasninger.

Rammeaftalen indeholder bl.a. bestemmelser om

- Åremålsperiodens længde
- Åremålstillæg
- Fratrædelsesbeløb
- Pensionsvilkår
- Afskedigelse

Åremålsperiodens længde

Åremålsansættelse skal ske for mindst 3 og højst 6 år. Åremålsansættelser kan forlænges på uændrede vilkår og uden stillingsopslag. Forlængelser skal være på mindst 6 måneder. Den samlede ansættelse på åremål kan maksimalt være 9 år. Genansættelse i åremålsstillingen kan kun ske efter fornyet opslag.

Åremålstillæg

Under en åremålsansættelse ydes et åremålstillæg. Tillægget ydes til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Tillæggets størrelse aftales i hvert enkelt tilfælde med den forhandlingsberettigede organisation. For tjenestemænd optjenes supplerende pension af åremålstillægget. Den supplerende pension beregnes med en procent af åremålstillægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe, dog mindst 15% af åremålstillægget. For åremålsansatte på overenskomstvilkår aftales det i det enkelte tilfælde, om (amts)kommunen betaler tilskud til pension i forhold til åremålstillægget.

Fratrædelsesbeløb

Der udbetales ved åremålets udløb et fratrædelsesbeløb. Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneders løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Der udbetales ikke fratrædelsesbeløb ved ansøgt afsked, når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling (tjenestemænd), og når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller i en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

Åremålsansættelse

Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der som led i fratrædelsesvilkårene ved uansøgt afsked på grund af sygdom skal ydes et fratrædelsesbeløb.

Ved diskretionær afskedigelse inden for det første år af åremålsperioden udbetales et fratrædelsesbeløb på 3 måneders løn forhøjet med en måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

Pensionsvilkår

For tjenestemænd gælder, at åremålsansættelsen medregnes i pensionsalderen. For så vidt angår åremålsaftaler for overenskomstansatte, der er indgået den 1. april 2005 eller senere, udbetales der pensionsbidrag af åremålstillægget.

Afskedigelse

Åremålsansættelse er en tidsmæssigt afgrænset ansættelse, der ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb.

Uansøgt afsked af en åremålsansat tjenestemand kan ske på grund af sygdom eller tjenesteforseelse. Inden for det første år af åremålsperioden kan uansøgt afskedigelse dog ske af andre årsager. Afskedigelsen skal meddeles med en måneds varsel, og således at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tiltrædelsen af åremålsstillingen. I andre tilfælde end sygdom, tjenesteforseelse, eller af andre årsager inden for det første år af åremålsperioden, kan uansøgt afskedigelse i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn. For åremålsansatte på overenskomstvilkår gælder tilsvarende regler.

Ved OK-97 aftaltes følgende ændringer:

Tjenestemænds pensionstillæg på 2,7% blev erstattet med en supplerende pensionsordning på 15% af åremålstillægget. Bestemmelsen er efterfølgende blevet ændret ved OK-02.

Åremålsansættelse kan forlænges uden opslag mere end 1 gang inden for maksimumsgrænsen på 9 år, men disse enkelte forlængelser skal have mindst 1 års varighed.

Definitionen af en stilling med tilbagegangsret (tjenestemænd) ændredes til en stilling klassificeret indtil 2 løntrin lavere end åremålsstillingen.

Der blev skabt hjemmel til, at der i forbindelse med evt. forlængelse af åremålsansættelsen kan aftales, at en del af fratrædelsesbeløbet udbetales.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og Ok-05

Åremålsansættelse

Det præciseredes, at åremålsansatte på ikke-tjenestemandsvilkår ved grov misligholdelse kan bortvises efter de almindelige regler herom uden yderligere lønudbetalinger.

Ved OK-99 aftaltes en forlængelse af fristen for uansøgt afsked af andre årsager end sygdom eller tjenesteforseelse inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Fravær i sammenlagt mere end 60 dage på grund af værnepligtstjeneste/FN-tjeneste, barselsorlov og/eller adopti-onsorlov medfører en forlængelse af fristen med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær ud over 60 dage.

Endvidere aftaltes en økonomisk ramme for aftalte vilkår ved uansøgt afskedigelse i øvrigt fra 1 år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Vilkårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens åremålsperiode, dog maksimalt 3 års løn.

Begge ændringer omfatter åremålsansættelse på både tjenestemandsvilkår og overenskomstvilkår.

Ved OK-2002 blev aftalen justeret på følgende punkter:

- Forlængelse af en åremålsansættelse skal være på mindst 6 måneder. Forlængelsesmuligheden blev herved gjort mere fleksibel, idet der ikke længere er krav om, at forlængelsesperioden er på mindst 1 år.
- Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at den åremålsansatte har krav på et fratrædelsesbeløb ved afsked på grund af sygdom.
- Den supplerende pensionsordning pr. 1. april 2002 beregnes med en procent af åremålsstillægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe, dog mindst 15% af åremålsstillægget.
- Indsættelse af særskilte bemærkninger/bestemmelser om rammeaftalens anvendelse på åremålsansatte tjenestemænd i folkeskolen (Den lukkede gruppe).

Ved OK-05 blev der aftalt forbedrede pensionsvilkår for overenskomstan-satte, idet der nu også for denne gruppe udbetales pensionsbidrag af åremålsstillægget. Desuden bliver der indført en generel bestemmelse om, at der inden åremålets udløb optages drøftelser med den ansatte om ophør af ansættelsen, forlængelse af åremålsansættelsen, eller hvorvidt den ansatte overføres til varig stilling.

Åremålsansættelse

Ved OK-02 afviste KTO de (amts)kommunale arbejdsgiveres krav om indgåelse af en central rammeaftale om kontraktansættelse af chefer m.fl. og en indholdsmæssig revision af rammeaftalen om åremålsansættelse, blandt andet således, at rammeaftalen udelukkende kom til at indeholde regler om åremålsansættelse af tjenestemænd. Kravet havde ifølge arbejdsgiverne til hensigt at sikre en mere generel mulighed for anvendelse af kontraktansættelse, og at denne ansættelsesform skulle afløse åremålsansættelse for så vidt angår overenskomstansatte.

KTO's krav om, at overgang til varig ansættelse ikke udelukker udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse, afvistes af de (amts)kommunale arbejdsgivere.

§ 9, stk. 5, i rammeaftalen om åremålsansættelse vedrører uansøgt afsked af andre årsager end sygdom eller tjenesteforlse efter det første år af åremålsperioden. Bestemmelsen fastslår, at uansøgt afsked i øvrigt kun kan ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

**Afviste forslag ved
OK-97, OK-99, OK-
02 og OK-05**

Andre bemærkninger

Oversigt over de gældende aftaler om åremålsansættelse

Følgende aftaler er under revision som følge af de aftalte ændringer ved OK-05:

Rammeaftale af 8. november 2002 om åremålsansættelse (ARF og KTO)

Rammeaftale af 29. august 2002 om åremålsansættelse (KL og KTO)

Rammeaftale af 23. januar 2003 om åremålsansættelse (KBH og KTO)

Rammeaftale af 10. februar 2003 om åremålsansættelse (FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftalen om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i amter og kommuner blev indgået ved OK-02.

Aftalen gælder, hvor der i lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse mv. Den har ingen lønmæssig betydning, med mindre der i de enkelte overenskomster eller aftaler er fastsat særlige regler. Det gælder dog, at (amts)kommunen uopfordret eller på anmodning fra den ansatte ved fratræden skal udlevere dokumentation for ansættelsen/ancienniteten.

Aftalen fastslår fx, at beskæftigelsesanciennitet beregnes fra den 1. i måneden, optjenes ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit og medregnes ved en række specifikke fraværsperioder.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Aftalen blev indgået ved OK-02.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

KTO har ikke rejst krav til aftale.

Andre bemærkninger

Aftalen erstatter aftalen af 3. juli 1989 om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet.

For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af aftalen om ny løndannelse finder lønanciennitetsaftalen dog fortsat anvendelse.

Oversigt over de gældende aftaler om beskæftigelsesanciennitet

Aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i amter og kommuner af 23. juli 2002 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Aftale om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet af 2. juli 1989 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat om ændring af aftale om lønanciennitet mv. af 12. juni 2001 (KL, ARF, KHB, FRB og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (funktionsvederlag) indeholder bestemmelser om betaling til tjenestemænd og overenskomstansatte, der pålægges midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling og overtager alle de væsentlige arbejdsopgaver i den højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for overenskomstansatte, for hvilke der henvises til aftalen i overenskomsten. Der er indgået identiske aftaler på hvert af de 4 arbejdsgiverområder.

Der kan gives betaling efter 2 forskellige modeller:

1. Der aftales lokalt en funktionsløn for tjeneste i den højere stilling
2. Der ydes et vederlag svarende til lønforskellen mellem den midlertidige stilling og pågældendes egen stilling (tilbagefaldsmodel).

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Ved OK-02 indførtes en hjemmel til lokalt at aftale en funktionsløn for ansatte, der pålægges at gøre tjeneste i en højere stilling. For overenskomstansatte er funktionslønnen pensionsgivende. Den nye hjemmel giver mulighed for at aftale, at der ydes funktionsløn også i situationer, hvor der i henhold til den tidligere gældende aftale fra OK-95 ikke var krav på betaling, fx under egen ferie og ved sygdom.

Kan der ikke lokalt indgås aftale om funktionsløn, ydes et vederlag svarende til lønforskellen mellem den midlertidige stilling og pågældendes egen stilling. Der er her tale om en tilbagefaldsmodel, som i forenklet form stort set svarer til de hidtidige bestemmelser i aftalen fra OK-95.

Afviste forslag ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

De (amts)kommunale arbejdsgivere afviste KTO's krav om, at funktionsvederlaget, (jf. tilbagefaldsmodellen) er pensionsgivende.

Oversigt over de gældende aftaler om midlertidig tjeneste i højere stilling

Aftale af 12. august 2002 om midlertidig tjeneste i højere stilling (ARF og KTO)

Aftale af 24. juni 2002 om midlertidig tjeneste i højere stilling (KL og KTO)

Aftale af 12. juli 2002 om midlertidig tjeneste i højere stilling (KBH og KTO)

Aftale af 23. januar 2003 om midlertidig tjeneste i højere stilling (FRB og KTO)

Afsnit 8. Elever

Aflønning af elever

s. 117 - 118

Kort om hovedbestemmelser i dag

Aftale for EGU-elever med (amts)kommunal praktikaftale samt lønforhold for visse elever

Ved OK-93 blev der indgået samlet aftale for de fire forhandlingsområder: ”Aftale for EGU-elever med (amts)kommunal praktikaftale” og ”Aftale om lønforholdene for visse elever”

Førstnævnte aftale omfatter unge, der ansættes med praktikaftale i medfør af lov nr. 506 af 30. juni 1993 om erhvervsgrunduddannelserne mv. Aftalen omfatter praktikvilkår, herunder lønforhold, arbejdstid, ferie og barselsregler.

Sidstnævnte aftale fastsætter, at lønnen til erhvervsfaglige elever og social- og sundhedselever ikke må være mindre end lønnen til EGU-elever med (amts)kommunal praktikaftale.

Aftale om befordringsgodtgørelse til elever

Aftalen, som blev indgået i 1994, fastsætter betingelserne for, at elever kan få dækket deres udgifter til transport.

Ifølge aftalen's pkt. 5 reguleres kilometergodtgørelsen for elever, som anvender eget transportmiddel, i takt med Arbejdsmarkedsstyrelsens regulering af befordringstilskud til beskæftigede deltagere ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne.

Protokollat om elevers udgifter ved ophold på skolehjem

Ved OK-99 blev det aftalt, at for erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 2, stk. 2 i Bekendtgørelse om optagelse af elever på skolehjem og om elevbetaling nr. 533 af 17/6 1996, refunderer (amts)kommunen elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet.

Aftalen omfatter elever, for hvilke der i henhold til Lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af (amts)kommunen afholdte udgifter til transporten.

Gennemførte ændringer ved OK-97, OK-99, OK-02 og OK-05

Aftale for EGU-elever med (amts)kommunal praktikaftale samt lønforhold for visse elever

Aftalerne er ikke ændret siden 1993.

Aftale om befordringsgodtgørelse til elever

Aflønning af elever

Ved OK-99 blev aftalen forbedret. Tidligere var den aftalte godtgørelse for anvendelse – efter godkendelse – af eget transportmiddel 62 øre pr. kørt km. Med den nye aftale bliver kilometergodtgørelsen for elever, som anvender eget transportmiddel, reguleret i takt med Arbejdsmarkedsstyrelsens regulering af befordringstilskud til beskæftigede deltagere ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne.

Ingen.

*Afviste forslag ved
OK-97, OK-99, OK-
02 og OK-05*

Oversigt over de gældende aftaler om aflønning af elever

Aftale om EGU-elever med (amts)kommunal praktikaftale (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Aftale om lønforholdene for visse elever (KL, ARF, FRB og KTO)

Aftale om befordringsgodtgørelse til elever (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Protokollat om refusion af elevers udgifter ved ophold på skolehjem pr. 1. april 1999 (KL, ARF, KBH, FRB og KTO)

Afsnit 9. Kommunalreformen

Løngaranti

s. 119 - 120

Kort om hovedbestemmelser i dag

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere har ved OK-05 aftalt en løngaranti i forbindelse med kommunalreformen. Løngarantien betyder i hovedtræk

- At ansatte i overenskomstperioden indtil 31. marts 2008 sikres bevarelse af hidtidig løn,
- At der efter overenskomstperioden er aftalt minimumsbestemmelser om aftrapning/fastfrysning af hidtidig løn,
- Det afgørende kriterium for at blive omfattet af løngarantien er, at en ændring af lønnen er begrundet i kommunalreformen.

Løngarantien omfatter tre situationer:

- Alle ansatte i overenskomstperioden (dvs. 1. april 2005 – 31. marts 2008)
- Forholdsmæssig aftrapning af lønnen efter overenskomstperioden for ansatte, der udsættes for væsentlige stillingsændringer.
- Fastfrysning af løn efter overenskomstperioden for ansatte, der fortsætter i samme stilling.

Løngarantien sikrer ikke mod ændringer i løn som følge af ændring af områdetillæg, idet der dog er aftalt særlig ordning ved flytning inden for sammenlægningskommuner, jf. aftaler om lønninger for kommunalt ansatte med tilhørende fortolkningsbidrag.

Løngarantien omfatter som udgangspunkt ikke tjenestemænd, idet de er sikret deres lønvilkår i kraft af tjenestemandshederne, jf. tjenestemandshederregulativets § 37. I visse situationer vil de dog blive omfattet.

KL og KTO har i foråret 2006 omsat forligsteksten fra 2005 til aftaletekst inden for KL's forhandlingsområde. Den underskrevne aftale om løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen blev udsendt medio juli 2006. Der er indgået tilsvarende aftale med Danske Regioner primo november 2006.

Andre bemærkninger

KTO har udarbejdet en vejledning om løngarantien. Det bemærkes, at vejledningen har været forelagt KL og Amtsrådsforeningen, som har meddelt, at man tager KTO's kommentarer til efterretning.

KTO har ultimo september 2006 udsendt en kommenteret udgave af aftalen. Kommentarerne er en ajourføring af de kommentarer, som KTO tid-

Løngaranti

ligere i notatform har udsendt til medlemsorganisationerne, senest i november 2005. Kommentarerne er udformet således, at de både dækker løngarantien på KL's område samt Amtsrådsforeningens /Danske Regioners område.

Oversigt over de gældende aftaler om aflønning af elever

Aftale om løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (KL og KTO)

Aftale om løngaranti for ansatte omfattet af stukturreforemen (RLTN og KTO)

Kort om hovedbestemmelser i dag

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere har ved OK-05 indgået aftale om følgende tidsbegrænsede ændringer til udgangen af marts 2008 som følge af kommunalreformen:

1. I § 4, stk. 6 ændres 2 års ekstraordinær pensionsalder til 4 års ekstraordinær pensionsalder.
2. I § 4 stk. 7 ændres 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd til 4 års ekstra pensionsbidrag.
3. I § 5, stk. 2 tilføjes følgende:

Eksisterende generationsskifteordninger vil kunne forlænges i op til 2 år (dog senest til 1. april 2008).

4. I § 6, stk. 1 ændres 6 måneders løn til 9 måneders løn.
5. I § 6, stk. 2 ændres 4 års ekstraordinær pensionsalder til 6 års ekstraordinær pensionsalder.
6. I § 6, stk. 4 ændres 4 års ekstraordinært pensionsbidrag til 6 års ekstraordinært pensionsbidrag, og 60 år ændres til 54 år.
7. Ny bestemmelse:

Ved fratrædelsesordninger indføres der hjemmel til, at tjenestemænd kan ydes tjenestefrihed i op til 6 måneder med sædvanlig løn.

Desuden er der i aftalen om kompetenceudvikling er der indført følgende tidsbegrænsede ændringer til udgangen af marts 2008 som følge af strukturreformen:

”Der kan ydes orlov med løn i op til 2 måneder/halv løn i op til 4 måneder til relevant efter-/ videreuddannelse”.

Kort om hovedbestemmelser i dag

KL, KTO og Sundhedskartellet indgik i marts 2006 en fælleserklæring om tilpasningsforhandlinger om vilkår for ansatte i amterne, der overgår til kommunal ansættelse i forbindelse med kommunalreformen. Fælleserklæringen var foranlediget af KL's tilkendegivelse om, at KL på vegne af kommunerne som udgangspunkt vil frasige sig Amtsrådsforeningens overenskomster i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a. Formålet med erklæringen var at igangsætte tilpasningsforhandlinger mellem organisationerne og KL, og at skabe en ramme for disse tilpasningsforhandlinger i form af en række principper. Principperne udmøntes i en aftale mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation på det kommunale område.

Et af principperne indebærer, at de ansatte fra overgangstidspunktet og i resten af aftaleperioden indtil 31. marts 2008 bevarer amtslig løn og pension. Der kan ydes lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse i den enkelte kommunale tjenstemandsaftale henholdsvis den enkelte kommunale overenskomst. For så vidt angår andre ansættelsesvilkår (end løn og pension) omfattes de ansatte af KL-overenskomsten, idet de ansatte tillige omfattes af eventuelle bedre individuelle vilkår i henhold til den amtslige overenskomst/aftale.

Ultimo maj 2006 blev der opnået et forhandlingsresultat om vilkår for overgang fra ansættelse i amterne, HUR og H:S til ansættelse i kommunerne, som i vidt omfang er en omsætning af fælleserklæringen til aftaletekst.

Kort om hovedbestemmelser i dag

Etableringen af jobcentre i den fremtidige kommunestruktur indebærer en række ændringer og konsekvenser for det berørte personale i kommunerne og den statslige arbejdsformidling. De gældende samarbejdsregler på henholdsvis det kommunale og det statslige område konkretiserer ikke samarbejde på tværs af stat og kommuner.

CFU/KTO og KL/Personalestyrelsen har derfor i efteråret indgået en aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i de fælles jobcentre, som omfatter både de statsansatte og de kommunalt ansatte medarbejdere. Se nærmere omtale af aftalen under afsnit 6, "Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse".

Bilag 1. Oversigt over KTO-forligene 1987 – 2005, opdelt i emner

1. Lønftaler

Lønjusteringsaftaler, lønsystem

Lønberegning/lønfradrag

Protokollat om frigivelse af lønstigninger

Resultatløn

Decentral løn

OK-87:

1. Generelle lønforhøjelser
2. Ændringer i og forhøjelse af stedtillægsordningen
3. Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale
4. Aftale om lokale kommunepuljer

OK-89:

1. Generelle lønforhøjelser
2. Omklassificering af pædagog- og støttehjælper
3. Ændring af aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale
4. Aftale om lokal løndannelse (til afløsning af kommunepuljeordning)
5. Rammeaftale om (amts)kommunalt ansattes andel i eventuelle effektiviserings- og rationaliseringsoverskud
6. Iværksættelse af undersøgelser og forhandlinger i OK-perioden om forslagene i betænkning nr. 1150, herunder tilpasning af lønsystemet

OK-91:

1. Generelle lønforhøjelser
2. Forenkling af tillægsberegningen samt opfordring til overenskomstparterne om forenklinger og sammenskrivninger af overenskomster og aftaler
3. Ændret aftale om lokalløn
4. Udarbejdelse af vejledning til rammeaftale om effektivisering og rationalisering

OK-93:

1. Generelle lønforhøjelser
2. Arbejdsgruppe til analyse af stedtillægsordningen
3. Ændret aftale om lokalløn

OK-95:

1. Generelle lønforhøjelser, herunder arbejdstidsbestemte tillæg
2. Aftale om decentrale løninstrumenter, herunder aftale om decentral løn samt afvikling af lokallønordningen
3. Nedsættelse af arbejdsgruppe om evt. omlægning af løndannelsen

OK-97:

1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn
2. Nyt (generelt) lønsystem

3. Ny løndannelse (aftale om rammer for de specielle overenskomster om anvendelse af nye lønformer)
4. Protokollatet om decentrale løninstrumenter tilføjes bestemmelse om afholdelse af årlig drøftelse i det øverste MED-udvalg om (amts)kommunens lokale lønpolitik
5. Justering af aftalen om decentral løn
6. Aftale om resultatløn (til afløsning af aftalen om effektivisering og rationalisering)

OK-99:

1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn
2. Omlægning af grundbeløbsniveauet
3. Justering af rammeaftalen om Ny løndannelse
4. Revision af aftalen om decentral løn

OK-02:

1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn
2. Forbedret aftale om Ny løndannelse
3. Revideret aftale om decentral løn

OK-05:

1. Udmøntning af 1 løntrin til alle ansatte
2. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn
3. Ændring af områdetillæg pga. kommunesammenlægninger
4. Løngaranti som følge af kommunalreformen
5. Indgåelse af aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger

Reguleringsordningen

OK-87:

1. Forbedringer af reguleringsordningen for offentligt ansatte (tilpasningsklausulen)

OK-91:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-93:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-95:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-97:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-99:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-02:

1. Videreførelse af reguleringsordningen

OK-05:

1. Etablering af ny reguleringsordning, hvor der anvendes gennemsnit af 4 kvartalsmålinger, opgørelsestidspunkt februar og udmøntningstidspunkt oktober måned.

2. Arbejdstid, ferie og særydelser**Decentrale arbejdstidsaftaler og deltidbestemmelser****Ferie og feriefridage****Særydelser****Ulempetillæg****OK-87:**

1. Nedsættelse af den ugentlige arbejdstid (over 4 år)
2. Rammebeløb til de lønuafhængige særydelser

OK-89:

1. Pulje til forbedringer af lønuafhængige særydelser
2. Ændring af holddriftsaftalen (fra 40/3 til 37/2)
3. Henstilling om, at der i de enkelte aftaler/overenskomster optages bestemmelse om, at der mellem en (amts)kommune og en organisation kan træffes aftale om fravigelse af overenskomstens bestemmelser om udbetaling af overarbejde/afspadsering
4. Forbedring af merarbejdsaftalen med faste satser
5. Iværksættelse af undersøgelser og forhandlinger i OK-perioden om forslagene i betænkning nr. 1150, herunder mulighederne for indgåelse af en generel ferieaftale
6. Forhøjelse af vederlag for deltagelse i det civile beredskab

OK-91:

1. Nedsættelse af arbejdsgruppe mhp. indgåelse af en generel timelønsaftale
2. Nedsættelse af arbejdsgruppe mhp. undersøgelse af mulighederne for indgåelse af en generel ferieaftale
3. Forsøgsordning med konvertering af arbejdstidsbestemte ydelser til fast tillæg

OK-93:

1. Generel ferieaftale
2. Forsøgsaftale om konvertering af særydelser til årligt ulempetillæg
3. Udvidelse af tidspunkt for lørdagsbetaling
4. Arbejdsgruppe om evt. forenkling af arbejdstids- og særydelsesregler

OK-95:

1. Justering af ferieaftalen
2. Implementering af EU-direktiv om arbejdstid

OK-97:

Regulering af ikke-lønuafhængige særydelser

OK-99:

1. Regulering af ikke-lønuafhængige særydelser samt ændring af 37/2 reglen til en 37/3 regel for visse grupper

2. Fleksibel arbejdstid, herunder ophævelse af begrænsning af over/merarbejde, mulighed for afregning af over/merarbejde
3. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
4. Aftale om feriefridage
5. Rammeaftale om deltidarbejde (implementering af EU-direktiv)
6. anbefaling af, at ansatte på 60 år og derover tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension
7. Aftale om konvertering til ulempetillæg

OK-02:

1. Regulering af ikke-lønafhængige særydelser samt ændring af 37/2 reglen til en 37/3 regel for alle grupper
2. Sammenskrivning af ferieaftalen og feriefridagsaftalen samt udvidelse med 2 feriefridage

3. Tjenestemænd

Hovedaftaler for tjenestemænd

Tjenestemandsregulativer, -vedtægter

Klassificering

Løn under suspension mv.

Merarbejde

Prøveansættelse

OK-93:

1. Aftale om klassificering af tjenestemandstillinger
2. Drøftelse i perioden af tjenestemænds opsigelsesvarsler, herunder specielt tjenestemænd med under 10 års pensionsalder

4. Pensionsspørgsmål & fratrædelsesgodtgørelse

Pensionsregulativer, -vedtægter

Førtidspension

Aftale om førtidspensionsfradrag (1999)

Gruppelivsforsikring

Opsamlingsordningen

Supplerende pension

OK-89:

1. Forbedring af den fælleskommunale gruppelivsordning
2. Påbegyndelse af opbygning af kollektive pensionsordninger for grupper, der ikke har pensionsordning

OK-91:

1. Udbygning af pensionsordningerne for de grupper, der var omfattet af den nye pensionsopbygning i 1989

OK-93:

1. Udbygning af pensionsordningerne for de grupper, der var omfattet af den nye pensionsopbygning i 1989
2. Udbygning af den fælleskommunale gruppelivsordning og oprettelse af særlig gruppe-livsordning for folkeskolelærere
3. Nedsættelse af fælles arbejdsgruppe i OK-perioden om tjenestemandspensionsforbedringer

OK-95:

1. Udbygning af pensionsordningerne for de grupper, der var omfattet af den nye pensionsopbygning i 1989
2. Kodificering af bestemmelser om pension til ekstraordinært ansatte
3. Ajourføring af den fælleskommunale gruppelivsordning
4. Ændring af førtidspensioneringsreglerne for tjenestemænd
5. Aftale om supplerende pensionsordninger for tjenestemænd

OK-97:

1. Udbygning af pensionsordningerne for de grupper, der var omfattet af den nye pensionsopbygning i 1989

OK-99:

1. Pensionsformål (forhøjelse af pensionsgivende løn, deltidsansattes merarbejde, særlige pensionsprojekter, nedsættelse af deltidsstærsklen for ret til pensionsopsparing, ny arbejdsmarkedspension (opsamlingsordning), ændring af den fælleskommunale gruppelivsordning)

OK-02:

1. Pensionsforbedringer (forhøjelse af opsamlingsordningen, nettoficering af pensionsbidrag, samt ekstraordinær forhøjelse af tjenestemandspensionerne)

OK-05:

1. Forhøjelse til 12,5 % samt udvidelse af opsamlingsordningen
2. Forhøjelse af ATP-satser
3. Ændring af den fælleskommunale gruppelivsordning
4. Grundsatsen på de enkelte løntrin er fuldt pensionsgivende
5. Førtidstillæg til 67. år til visse tjenestemandspensionister.

5. Personalepolitiske aftaler**Seniorpolitik****Socialt kapitel****Udviklingsmæssige aktiviteter****Kompetenceudvikling****Tele- og hjemmearbejde**

OK-89:

1. Etablering af en omstillingspulje til udvikling mv. af efteruddannelse, der beforder omstilling og effektivisering

OK-91:

1. Afsættelse af ekstra omstillingspulje til udvikling mv. af efteruddannelse, der kan fremme omstilling og effektivisering

OK-93:

1. Drøftelser i OK-perioden om indgåelse af en aftale om løn- og ansættelsesvilkår for ekstraordinært beskæftigede
2. Afsættelse af pulje til omstillings- og udviklingsformål
3. Rammeaftale om seniorstillinger og retræteordninger
4. Forbedring af rammeaftale om fratrædelsesordninger

OK-95:

1. Forhøjelse af puljen til omstillings- og udviklingsformål
2. Sammenskrivning og justering af senioraftalerne og fratrædelsesaftalerne til rammeaftale om seniorpolitik

OK-97:

1. Afsættelse af pulje til styrkelse af indsatsen vedrørende efter- og videreuddannelse
2. Videreførsel af de i 1995 afsatte midler til omstillings- og udviklingsformål
3. Rammeaftale om Tele-hjemmearbejde
4. Ny beregning af omkostninger ved seniorpolitiske ordninger

OK-99:

1. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter mv. (videreførsel af de i 1995 og 1997 afsatte midler til omstilling/udvikling og efter- og videreuddannelse)
2. Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling
3. Rammeaftale om socialt kapitel

OK-02:

1. Forbedring af rammeaftale om seniorpolitik
2. Aftale om kompetenceudvikling. Aftalen erstatter aftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling fra 1999
3. Forenkling af rammeaftale om socialt kapitel
4. Justering af bestemmelserne i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter mv.

OK-05:

1. Tidsbegrænsede ændringer i rammeaftalen om seniorpolitik til udgangen af marts 2008 som følge af strukturreformen (udvidelse af visse maksimumgrænser)
2. I aftalen om kompetenceudvikling indførtes – som følge af strukturreformen – en tidsbegrænset hjemmel til at yde orlov med løn til relevant efter/videreuddannelse (udløber 31. marts 2008).
3. Justering af bestemmelserne i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter mv.

6. Tillidsrepræsentant- & samarbejdsregler

Tillidsrepræsentanter og medbestemmelse

AKUT-fond

Partsuddannelse af TR m.fl.

Omstilling og udlicitering

OK-89:

1. Forbedrede regler om medbestemmelse og medindflydelse, herunder forbedrede TR-regler og oprettelse af central AKUT-fond

OK-91:

1. Forbedring af TR-reglerne (opstramning af tidsfrister mv.)
2. Regulering af AKUT-bidraget med rammen. Frivillig ordning med anvendelse af regningsmodel i stedet for løntræk af TR
3. Nedsættelse af fælles arbejdsgruppe mhp. belysning af formerne for medarbejderindflydelse (MAI-forsøg)

OK-93:

1. Optagelse af forhandlinger om medarbejderindflydelse efter afslutningen af MAI-projektet
2. Regulering af AKUT-bidraget med rammen

OK-95:

1. Protokollat om medarbejderindflydelse mhp. indgåelse af rammeaftale i OK-perioden
2. Forhøjelse og regulering af AKUT-bidraget
3. Ulykkesforsikring for Tillidsrepræsentanter

OK-97:

1. Protokollat vedr. procedurer for medarbejderes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv.
2. Protokollat om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
3. Regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget

OK-99:

1. Forbedring af protokollat om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
2. Udvikling af Fælles Forhandleruddannelse
3. Obligatorisk ordning med anvendelse af regningsmodel i stedet for løntræk af TR
4. Regulering og forhøjelse af AKUT-bidrag
5. Tilføjelse af bemærkning til TR/SU aftalens § 2, stk. 3 med præcisering af, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå TR
6. Redaktionel gennemskrivning af protokollat vedr. procedurer for medarbejderes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv.

OK-02:

1. Lokale aftalemuligheder vedr. tillidsrepræsentantregler mv.
2. Forbedring af protokollat om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
3. Mulighed for funktionsløn til tillidsrepræsentanter
4. Tilføjelse til TR-reglerne om at TR skal have mulighed for alle relevante oplysninger om de personer, som pågældende repræsenterer
5. Regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget
6. Undersøgelse af AKUT-systemet i overenskomstperioden
7. Tilføjelse af præcisering i protokollatet om udlicitering mv. vedr. begrebet ”i god tid”

OK-05:

1. Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen
2. Godtgørelse til tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter m.fl., der afskediges uden at der foreligger tvingende årsager
3. Forbedret AKUT regulering samt omlægning af AKUT-beregningerne
4. Implementering af EU-direktiv om Information og Høring
5. Implementering af den europæiske aftale om stress
6. Præcisering af forskellen mellem regler og retningslinjer
7. Den hidtidige hjemmel til aflønning af tillidsrepræsentanter er tilknyttet denne aftale

7. Ansættelsesvilkår generelt**Generelle ansættelsesvilkår, protokollat****Fravær af familiemæssige årsager****Tidsbegrænset ansættelse****Ansættelsesbreve****Tjenesterejser****Tjenestefrihed****EU-direktiver****Virksomhedsoverenskomster****Retstviftaftale****Åremålsansættelse****Beskæftigelsesanciennitet****Funktionsvederlag****OK-89:**

1. Opfordring til at overenskomstparterne ændrer evt. bestemmelser om afskedigelsesnævn
2. Aftale om fuld løn under barsel- og adoptionsorlov

OK-91:

1. Generel aftale om behandling af retstvister
2. Udvidelse af fuld løn under barsel og adoption
3. Arbejdsgruppe om sygefravær, herunder børns sygdom mv.

OK-93:

1. Aftale om ansættelsesbreve

2. Bortfald af 120-dagesreglen, hvis sygefravær udelukkende er forårsaget af tilskadekomst i tjenesten

OK-95:

1. Justering af barselsaftalen
2. Aftale om, at EU-direktiver, der fastsætter arbejdsretlig regulering, løbende skal søges implementeret ved kollektive aftaler og overenskomster
3. Justering af aftalen om bortfald af 120-dagesreglen, hvis sygefravær udelukkende er forårsaget af en oprindelig arbejdsskade
4. Aftale om åremålsansættelse justeres
5. Ændring af tjenestemandsaftalerne om midlertidig tjeneste i højere stilling

OK-97:

1. Aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager
2. Forbedring af barselsaftalen med ret til overførsel af ikke afholdte omsorgsdage ved overgang til anden ansættelse i det (amts)kommunale område
3. Arbejdsgruppe vedr. afsked pga. sygdom
4. Arbejdsgruppe om afskedigelsesprocedure og -nævn
5. Ændring af regler vedr. tjenesteboliger i Københavns Kommune
6. Ændring af aftalen om åremålsansættelse

OK-99:

1. Udvalgsarbejde vedr. evt. rammeaftale om kontraktansættelse af chefer
2. Udbygning af samarbejdet mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold
3. Ret til sædvanlig løn ved fædreorlov i 25. og 26. uge
4. Ny model for omsorgsdage
5. Fuld løn ved tjenestefrihed pga. alvorligt syge børn eller pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem
6. Afskaffelse af 120-dages reglen vedr. afsked pga. sygdom
7. Ændringer i hørings-/orienteringsforpligtelsen ved uansøgt afsked
8. Ændring af karensbestemmelserne vedr. afskedigelsesnævn mv.

OK-02:

1. Protokollat om generelle ansættelsesvilkår
2. Aftale om fravær af familiemæssige årsager, som erstatter den hidtidige aftale om barsel mv.
3. Fælles undersøgelse om sygdomspolitik og praksis
4. Implementering af EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse
5. Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål
6. Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster
7. Projekt om belysning af løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den (amts)kommunale sektor
8. Revision af retstviftaftalen efter aftalte principper
9. Ny åremålsaftale på alle 4 forhandlingsområder
10. Aftale om beskæftigelsesanciennitet
11. Nye aftaler om betaling mv. under midlertidig tjeneste i højere stilling

OK-05:

1. Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov (barselsfonde)
2. Ændringer i aftalen om fravær af familiemæssige årsager (herunder bl.a. pensionsindbetaling under den ulønnede del af dagpengeperioden, ret til fri med løn ved børns hospital-sindlægelse)
3. Ændringer i rammeaftale om åremålsansættelse (herunder at åremålsansatte uden opslag kan overføres til varig ansættelse og at pensionsbidrag indbetales efter de regler der gælder for den tilsvarende tidsbegrænsede stilling)
4. Justering af aftale om ansættelsesbrev
5. Ændringer i Retstviftaftalen (opstramning af tidsfrister og visse procedureregler).

8. Elever**Aflønning af elever****OK-89:**

1. Aftale om projektløn for unge i beskæftigelsesprojekter

OK-91:

1. Hensigtserklæring om optagelse af forhandling om særlige lønvilkår for unge uden erhvervs erfaring
2. Ændret aftale om projektløn

OK-93:

1. Forhandling om særlige lønvilkår for unge uden erhvervs erfaring eller –uddannelse

OK-97:

1. Refusion af elevers udgifter ved ophold på skolehjem

Bilag 2. Økonomien i KTO-forligene 1989 – 2005

Et KTO-forlig består overvejende af følgende udgiftskrævende elementer: Generelle lønstigninger, puljer og forbedring af de enkelte overenskomster, den decentrale løndannelse, og øvrige generelle forbedringer. De øvrige generelle forbedringer kan skifte fra overenskomstfornyelse til overenskomstfornyelse, og består fx af pension, arbejdstid, ferie(fri)dage, særydelser, barsel/omsorg og omstilling.

For at få et overblik over det økonomiske omfang af disse elementer samt det indbyrdes størrelsesforhold følger hermed et skema, hvor aftaleresultaterne siden 1989 er fordelt på de 4 elementer.

Tabel. Aftalte forbedringer i % af lønsummen, fordelt på emner.

	OK-89	OK-91	OK-93	OK-95	OK-97	OK-99 (3-årigt)	OK-02 (3-årigt)	Skøn OK-05 (3-årigt)
Generelle lønstigninger	2,82	4,34	2,47	3,36	5,09	6,24	6,92	4,89
Specielle lønstigninger (lønpuljer)	0,70	0,30	0,58	0,88	0,82	0,82	1,00	3,44
Decentral løndannelse m.m.	0,30	0,20	0,20	0,48	0,20	1,33	1,87	
Øvrige generelle forbedringer	0,95	0,40	0,35	0,51	0,39	1,30	0,85	0,26
Samlet aftaleresultat	4,77	5,24	3,60	5,23	6,50	9,69	10,64	8,59
Stigning i forbrugerpriser	5,0	3,5	4,5	3,7	4,6	7,8	5,2	5,6 (skøn)

Som det fremgår af tabellen, kan der være bevægelser mellem tallene fra KTO-forlig til KTO-forlig afhængig, hvilke temaer, der særligt prioriteres. Fx blev det ved OK-89 særligt prioriteret at indføre fuld løn under barsel ("øvrige generelle forbedringer"), hvilket betød, at der blev relativt færre midler til de andre elementer.

Bilag 3. Oversigt over kontaktpersoner i KTO

Direkte telefonnr. og e-mail adresser er anført efter nedenstående oversigt.

Emne:

Kontaktpersoner:

Generelle lønftaler:

Lønjusteringsaftaler, - lønsystem

Vibeke Pedersen,
Niels Christian Nielsen

Lønberegning/lønfradrag

Vibeke Pedersen,
Niels Christian Nielsen

Frigivelse af lønstigninger

Helle Basse,

Reguleringsordningen

Vibeke Pedersen,
Niels Christian Nielsen

Aftale om resultatløn

Vibeke Pedersen,
Niels Christian Nielsen

Aftale om decentral løn

Vibeke Pedersen,
Niels Christian Nielsen

Arbejdstid, ferie og ulempetillæg:

Decentrale arbejdstidsaftaler

Henrik Würtzenfeld,

Deltidsbestemmelser

Henrik Würtzenfeld,

Ferie og feriefridage

Henning Bickham,

Ulempetillæg

Henrik Würtzenfeld,

Tjenestemænd:

Tjenestemandregulativer og -hovedaftaler

Helle Basse,

Klassificering

Henning Bickham,

Løn under suspension mv.

Helle Basse,

Merarbejde

Vibeke Pedersen,

Prøveansættelse

Helle Basse,

Pensionsspørgsmål og fratrædelsesgodtgørelse:

Pensionsregulativer, -vedtægter	Henning Bickham,
Gruppelivsforsikring	Henning Bickham,
Arbejdsmarkedspension mv.	Henning Bickham,
Supplerende pension	Henning Bickham,

Personalepolitiske aftaler:

Seniorpolitik	Henrik Højrup Hansen,
Socialt kapitel	Henrik Højrup Hansen
Udviklingsmæssige aktiviteter	Allan Hauge Nielsen,
Væksthus for ledelse	Lars Daugaard
Kompetenceudvikling	Lars Daugaard,
Tele- og hjemmearbejde	Henrik Würtzenfeld,
Integrationsstillinger	Henrik Højrup Hansen,

Tillidsrepræsentanter og samarbejdsregler:

Tillidsrepræsentanter	Allan Hauge Nielsen, Lars Daugaard
Medbestemmelse og samarbejde	Lars Daugaard, Allan Hauge Nielsen
AKUT-fond	Allan Hauge Nielsen,
Partsuddannelse af TR m.fl.	Henrik Carlsen,
Omstilling og udlicitering	Henrik Højrup Hansen, Allan Hauge Nielsen
Implementering af stress-aftale	Henrik Carlsen,

Ansættelsesvilkår generelt:

Generelle ansættelsesvilkår	Henning Bickham,
Fravær af familiemæssige årsager	Henrik Würtzenfeld,

Barselsfonde	Henrik Würtzenfeld,
Tidsbegrænset ansættelse	Helle Basse,
Ansættelsesbreve	Henrik Højrup Hansen,
Tjenesterejser	Vibeke Pedersen,
Tjenestefrihed	Helle Basse,
Aftaleimplementering af EU-direktiver	Henrik Vittrup,
Virksomhedsoverenskomster	Henrik Würtzenfeld,
Retstvistaftale	Helle Basse,
Åremålsansættelse	Lars Daugaard,
Beskæftigelsesanciennitet	Henrik Würtzenfeld,
Aftale om funktionsvederlag	Vibeke Pedersen,
<u>Elever:</u> Aflønning af elever	Vibeke Pedersen,
<u>Kommunal reform:</u> Aftale om løngaranti	Helle Basse
Supplement til gældende regler om åremålsansættelse og konstitution	Lars Daugaard
Overenskomstforholdene for regionerne	Henning Bickham
Ansættelsesvilkår ved overgang fra amter til kommuner	Henning Bickham

Liste over e-mail og tlf. nr. til kontaktpersoner i KTO

Navn:	Direkte telefonnr.:	E-mail:
Jørgen Holst	3347 0611	jh@kto.dk
Helle Krogh Basse	3347 0621	hkb@kto.dk
Henning Bickham	3347 0627	heb@kto.dk
Henrik Carlsen	3347 0617	hc@kto.dk
Lars Daugaard	3347 0616	ld@kto.dk
Henrik Højrup Hansen	3347 0624	hh@kto.dk
Allan Hauge Nielsen	3347 0615	ahn@kto.dk
Vibeke Pedersen (barsel)	3347 0626	vp@kto.dk
Henrik Vittrup	3347 0618	hv@kto.dk
Henrik Würtzenfeld	3347 0614	hw@kto.dk
Niels Christian Nielsen (Vikar for Vibeke Pedersen)	3347 0626	ncn@kto.dk