

KTO-forliget

1. april 1999

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Løn generelt	1
2. Puljer mv.	4
3. Arbejdstid og ferie(fri)dage	5
4. Pension	6
5. Udviklingsmæssige aktiviteter samt efter- og videreuddannelse	6
6. Kontraktansættelse af chefer	7
7. Implementering deltid.....	7
8. EU-samarbejde	7
9. Tillidsrepræsentanters vilkår	7
10. Barsel og omsorg mv.....	8
11. Socialt kapitel	8
12. Udlicitering.....	8
13. Seniorvilkår og åremål.....	8
14. Tryghed.....	9
15. Lønfrigivelse.....	10
16. Omkostningsberegning	10
17. Forbeholdskrav	10

BILAGSFORTEGNELSE:

1. Løn generelt

1.1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn	Ingen bilag
1.2. Ikke-lønafhængige særydelser	Ingen bilag
1.3. Ny løndannelse	Bilag 1.3.
1.4. Reguleringsordningen.....	Bilag 1.4.
1.5. Aftale om decentral løn	Bilag 1.5+1.5.1.
1.6. Aftale om konvertering af ulempetillæg	Bilag 1.6.
1.7. Omlægning af grundbeløbsniveauet	Bilag 1.7.

2. Puljer mv.

2.1. Fordeling af puljer mv.	Bilag 2.1.+2.2.
- DKK.....	Bilag 2.3.
- FTF-K	Bilag 2.4.
- AC.....	Bilag 2.5.

3. Arbejdstid og feriefridage

3.1. Arbejdstid/Arbejdstilrettelæggelse	Bilag 3.1.
3.2. Feriefridage	Bilag 3.2.

4. Pension

Bilag 4.+4.1.

5. Udviklingsmæssige aktiviteter samt efter- og videreuddannelse

5.1. Udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.	Bilag 5.1.
5.2. Efteruddannelse og kompetenceudvikling	Bilag 5.2.
5.3. Refusion af elevers udgifter ved ophold på skolehjem	Ingen bilag

6. Kontraktansættelse af chefer

Bilag 6

7. Rammeaftale om deltidsarbejde	Bilag 7.
8. EU-samarbejde	Bilag 8.
9. Tillidsrepræsentanters vilkår	Bilag 9.1+ 9.2
10. Barsel og omsorg mv.	Bilag 10.1+10.2
11. Socialt kapitel	Bilag 11.
12. Udlicitering	Bilag 12.
13. Seniorvilkår og åremål	Bilag 13.
14. Tryghed	
14.1. Sygdom.....	Bilag 14.1.
14.2. Høring mv.	Bilag 14.2.
14.3. Afskedigelsesnævn mv.	Bilag 14.3.
15. Lønfrigivelse	Bilag 15.
16. Omkostningsberegning	Bilag 16.
17. Forbeholdskrav	Ingen bilag

Orientering om KTO-forliget 1999

Den 25. februar 1999 er der opnået enighed mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO om de generelle vilkår for fornyelse af aftaler og overenskomster pr. 1. april 1999.

Forliget omfatter en 3-årig periode.

Nedenfor vil de enkelte elementer i overenskomstprotokollatet blive gennemgået kort, idet der vil blive lagt vægt på de indholdsmæssige nydannelser og ændringer.

Den samlede "ramme" for forliget

Det samlede forlig excl. udmøntninger fra reguleringsordningen udgør en varig merudgift i den (amts)kommunale sektor på 7,55 pct. Det er disse 7,55 pct., der populært kaldes "rammen". I det første år udgør rammen 1,08 pct., i det andet år 3,08 pct., og i det tredje år 3,39 pct.

Herudover udmønter reguleringsordningen ca. 0,70 pct. pr. 1. april 1999, og med et skøn udmøntes 0,60 pct. henholdsvis pr. 1. april 2000 og 1. april 2001.

I den forbindelse kan det oplyses, at Økonomiministeriet i den økonomiske oversigt fra december 1998 skønner, at forbrugerprisindekset vil stige 2,3 pct. i 1999 og 2,2 pct. i 2000. Overenskomstresultatet inklusive reguleringsordningen medfører således en stigning i reallønnen.

1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn

De samlede, generelle lønstigninger (excl. udmøntninger fra reguleringsordningen) i overenskomstperioden er på 5,46 pct.

Pr. 1. april 1999 forhøjes lønningerne med 0,65 pct. Pr. 1. april næste år foretages der en generel lønforhøjelse på 1,77 pct., pr. 1. april 2001 forhøjes med 2,00 pct. og den sidste generelle lønforhøjelse udmøntes med 1,04 pct. pr. 1. oktober 2001.

Den pensionsgivende løn forhøjes tilsvarende. Med virkning fra samme tidspunkter som ovenfor forhøjes den pensionsgivende løn yderligere med det beløb, der fremkommer ved fastfrysning af områdetillæggene, jf. pkt. 9 om pension.

Der er aftalt en lønteknisk omlægning af grundbeløbsniveauet, som medfører, at alle former for lønninger på løntrin, tillæg og lignende med virkning fra 1.4.2000 skal omregnes fra det aftalte grundbeløbsniveau til niveau 31.03.2000.

Lønnen på løntrin 9 forhøjes med 1.000 kr. pr. 1. april 1999.

2. Særydelser

De arbejdstidsbestemte særydelser procentreguleres som lønningerne. Herudover er der afsat 2,06 pct. til forhøjelse af de ikke-lønafhængige arbejdstidsbestemte særydelser. Anvendelse aftales mellem KTO og de kommunale arbejdsgivere.

Lønsummen for de arbejdsbestemte tillæg forhøjes med 7,55 pct. pr. 1. april 2000. Anvendelsen aftales ved de specielle forhandlinger, idet det er forudsat, at der sker den fornødne koordinering mellem organisationsområderne, så forhøjelsen af tillæg, der i dag er af samme størrelse som hovedregel sker med samme procent.

3. Ny løndannelse

Der er enighed om vigtigheden af, at overgang til ny løndannelse sker på samme vilkår som i sidste periode. I aftalen om ny løndannelse foretages derfor kun enkelte ændringer.

Der er aftalt ændringer i forbindelse med den årlige lønpolitiske drøftelse. Det medfører, at der skal ske en drøftelse af den samlede lønudvikling i (amts)kommunen bl.a. set i forhold til forlodsfinansiering og landsdækkende kommuneorienterede lønstatistikker.

Der er aftalt ændringer i forbindelse med nyansættelser. Det medfører, at der kan aftales tidsfrist for forhandling, at tillidsrepræsentanten skal modtage oplysninger i forbindelse med ansættelser, og at der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.

Det er endvidere aftalt, at forlodsfinansieringen er 0,23 % i det første år, 0,5 % i det andet år og 0,6 % i det tredje år.

4. Reguleringsordningen

Der sker udmøntninger pr. 1. april 1999 og 1. april 2000.

Pr. 1. april 1999 udmønster reguleringsordningen som nævnt ca. 0,70 pct., hvoraf der forlods afsættes 0,23 pct. til finansieringen af nye lønformer. Fra udmøntningen pr. 1. april 2000 afsættes forlods 0,5% til lokal lønudvikling, endvidere afsættes forlods 0,06 % til opfyldning af decentral løn og 0,01 % til løngarantien i nye lønformer. Fra udmøntningen pr. 1. april 2001 afsættes forlods 0,60 % til lokal lønudvikling. Resten af udmøntningen sker i form af generelle lønforbedringer.

Reguleringsordningen er ændret således,

- at der benyttes sammenlignelige lønbegreber for det private og det (amts)kommunale arbejdsmarked,
- at retsstigningsbegrebet afskaffes, og
- at pension for såvel det private som det (amts)kommunale arbejdsmarked indgår.

5. Decentral løn

Aftalen om decentral løn samt den med Amtsrådsforeningen indgåede aftale om decentral lønordning for stillinger aflønnet på løntrin 49 eller højere fortsætter med uændrede principper frem til den 31. marts 2000. Med virkning fra 1. april 2000 bortfalder hidtidige bestemmelser i aftalerne om et "gulv" og et "loft" for mulighederne for at anvende decentral løn.

Opgørelse af forbruget i forhold til finansieringsloftet aftales mellem parterne inden 1. april 1999.

6. Aftale om konvertering af ulempetillæg

Der er enighed om en revision af aftale om konvertering til årligt ulempetillæg. Aftalen giver nu adgang til at aftale et fast/årligt ulempetillæg, der medfører en forhøjelse i forhold til de takstmæssige ydelser, samt til at aftale et fast ulempetillæg pr. vagt.

7. Puljer mv.

Der er afsat puljer til følgende formål:

- Særlige KTO-formål
- Hovedorganisationsanvendelse
- Chefer
- Opfyldning af løngaranti og decentral løn

Puljerne, der har indgået i de specielle forhandlinger, er afsat med virkning pr. 1. april 2000.

8. Arbejdstid

Der er enighed om en rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler, samt om at anbefale øget fleksibilitet.

Parterne er enige om, at

- bestemmelser om, at over/merarbejde bør eller skal undgås, ophæves,
- over/merarbejde kan afregnes ved betaling, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Der kan lokalt optages drøftelse mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen herom,
- tilsvarende gælder på særydelsesområdet,
- anbefale, at parterne i de specielle forhandlinger er opmærksomme på at fremme fleksibilitet.

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler giver mulighed for, at man lokalt kan aftale forhold vedrørende arbejdstiden og arbejdstilrettelæggelsen. Samtlige centrale regler om arbejdstid kan fraviges, bortset fra gældende regler i arbejdsmiljølovgivning og i EU-direktiv om arbejdstid. Efter opsigelse og ophør af den decentrale aftale gælder den centrale aftale (igen).

9. Feriefridage

Der indføres i alt 3 nye feriefridage for alle ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom. 1 feriefridag med virkning fra 1. april 1999, der forhøjes til 2 feriefridage med virkning fra 1. april 2000 og endelig til 3 feriefridage med virkning fra 1. april 2001.

Optjening af feriefridagene følger kalenderåret og optjente feriefridage afholdes i et efterfølgende ferieår (2. maj – 1. maj). Ansatte, der har været beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i hele kalenderåret 1998, har således ret til 1 feriefridag i ferieåret 2. maj 1999 – 1. maj 2000. De nye feriefridage ligner i øvrigt feriedage i forhold til ferieaftalen ved, at de optjenes og afvikles som feriefridagstimer.

Feriefridagstimerne kan efter ønske fra den ansatte overføres til afvikling i det efterfølgende ferieår.

Hvis den ansatte ikke har afviklet feriefridagstimerne inden et ferieårs udløb, eller har fået dem overført til det efterfølgende ferieår, udbetales de resterende timer ved førstkommende lønudbetaling med fast påregnelig nettotimeløn.

10. Pension

Der er aftalt en række pensionsforbedringer for overenskomstansatte.

- Der påbegyndes en pensionsordning på 0,8/1,6% for ansatte, der ikke hidtil har været omfattet af en pensionsordning på grund af karensbestemmelser, og som
 1. er 21 år eller derover,
 2. har mindst 1 års (amts)kommunal beskæftigelse, og
 3. har mindst 10 timers ugentlig beskæftigelse.Ordningen omfatter dog ikke elever.
- Deltidsansattes udbetalte merarbejde gøres pensionsgivende.

- Mulighed for, at det samlede pensionsbidrag kan overstige 15%.

Endvidere fortsætter det ved OK-97 aftalte projekt om at forhøje den pensionsgivende løntrinsløn i den kommende overenskomstperiode. Den pensionsgivende løn forhøjes således med det beløb, der fremkommer ved fastfrysningen af områdetillæggene i de tidligere stedtillægsområder III-VI. Forbedringerne sker derfor samtidig med de generelle lønforhøjelser.

Desuden forbedres den fælleskommunale gruppelevsordning ved, at dødsfaldsdækningen forhøjes til 400.000 kr. pr. 1. januar 2000. Fremtidige præmieforhøjelser aftales mellem parterne.

11. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v.

Parterne er enige om fortsat at anvende de i alt 0,031% af lønsummen på hele det (amts)kommunale område til indsatsen vedrørende omstilling, udvikling, kompetenceudvikling samt øvrig efter- og videreuddannelse. Beløbet er en videreførsel af midlerne til omstillings- og udviklingsformål, som oprindeligt blev afsat ved OK-95, og midlerne til efter- og videreuddannelse, der blev afsat ved OK-97.

Hovedformålet er at styrke den samlede indsats og koordinering af udviklingen på det personalepolitiske område vedrørende omstilling, kompetenceudvikling samt øvrig efter- og videreuddannelse, overenskomstprojekter og medindflydelse og medbestemmelse. Der lægges særlig vægt på formidling af resultater og erfaringer.

De fælles hovedtemaer er ”kompetenceudvikling”, ”sammenhæng mellem personalepolitik og lønpolitik” samt ”et attraktivt (amts)kommunalt arbejdsmarked”.

Det Personalepolitiske Forum videreføres med samme økonomiske handlemuligheder som i perioden 1997 – 1999.

12. Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling

Der er med virkning fra 1. april 1999 indgået en aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Aftalens formål er at sætte fokus på efteruddannelse og kompetenceudvikling og at medvirke til at sikre, at der arbejdes med uddannelsesplanlægning i amter og kommuner for at opfylde den enkelte medarbejders udviklingsbehov og (amts)kommunens målsætninger.

Midlerne til at opfylde den enkelte medarbejders udviklingsbehov er blandt andet en obligatorisk årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg samt drøftelser på den enkelte arbejdsplads/institution med henblik på uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

Parterne vil gennemføre aktiviteter i forbindelse med implementering af aftalen med det formål, at aftalen får den størst mulige effekt for ledere og medarbejdere og for (amts)kommunen.

13. Aftale om erhvervsuddannelseselever på skolehjem

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem, refunderer (amts)kommunen elevens udgifter til opholdet på skolehjemmet.

14. Implementering af EU-direktiv om deltid

Der er med virkning pr. 20. januar 2001 indgået en rammeaftale om deltidsarbejde. Aftalen implementerer EU-direktivet om deltid.

Af aftalen fremgår det, at en medarbejder med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer og derover er omfattet af tilsvarende bestemmelser som en sammenlignelig fuldtidsansat. Det indebærer, at den deltidsansatte har ret til løn under sygdom, løn under barsel, optjening af pension og lignende.

Det fremgår endvidere af aftalen, at de (amts)kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer er forpligtede til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde.

15. Tillidsrepræsentanters vilkår

Protokollatet vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse opstrammes således, at der dels foretages en tydeliggørelse af mulighederne for normeringsmæssig kompensation af tillidsrepræsentantens institution, dels præciseres, at spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør, drøftes.

Regningsmodellen gøres obligatorisk, således at (amts)kommunen altid yder tjenestefrihed med løn til tillidsrepræsentanter for deltagelse i kurser, møder mv. mod, at personaleorganisationerne refunderer udgiften til løn mv. under tjenestefriheden. (Amts)kommunernes administrationsbidrag er samtidig aftalt til 35 kr. pr. regning, og det er præciseret, at der højst kan fremsættes én regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

Der er enighed om at udvikle en fælles forhandleruddannelse for at styrke de lokale parter i forbindelse med lokal aftaleindgåelse. Den samlede varighed af uddannelsen er 4 dage. Den fælles forhandleruddannelse er et konkret tilbud til (amts)kommunerne, og deltagelse er frivillig for den enkelte. Der ydes tjenestefrihed med løn til deltagelse i kurset.

Endelig forhøjes AKUT-bidraget pr. 1. april 1999 fra 21,5 øre til 21,7 øre, pr. 1. april 2000 fra 21,7 øre til 22,4 øre, og pr. 1. april 2001 til 23,1 øre. Herudover forhøjes bidraget med 1 øre til 24,1 øre pr. 1. april 2001. Tilsvarende reguleres UT-midlerne på Københavns og Frederiksbergs områder.

16. Barsel og omsorg mv.

Der er enighed om at ændre barselaftalen således, at der indføres

- ret til sædvanlig løn ved fædres barselorlov 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 er desuden enighed om at ændre aftalen om omsorgsdage, således at en ansat med virkning fra 1. april 2000 har ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn indtil barnets fyldte 5. år.

Med virkning fra 1.4.2001 er der ret til 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn indtil barnets fyldte 8. år.

Ændringerne træder i kraft den 1. april 1999.

17. Rammeaftale om socialt kapitel

Der er med virkning pr. 1. april 1999 indgået en rammeaftale om socialt kapitel på det (amts)kommunale arbejdsmarked (aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning).

Aftalen sammenskriver rammeaftaler om vilkår for personer med nedsat erhvervs-evne, om puljejob og jobtræning m.v.

Det nye i aftalen er:

- 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 overenskomst-ansatte og tjenestemænd i *fleksjob*:
 1. Udgangspunktet for aflønning er begyndelseslønnen inden for pågældende overenskomst/tjenestemandsaftale.
 2. Fravigelser herfra samt fra øvrige overenskomstforhold kan alene ske efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og vedkommende forhandlingsberettigede organisation.
 3. Herudover har vedkommende forhandlingsberettigede organisation forhandlingsadgang til at optage forhandlinger om forbedringer af lønforhold udover begyndelseslønnen.
- 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 arbejdsevnen.
- De forhandlingsberettigede organisationer skal inddrages i forbindelse med fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår i *skånejob*.
- De forhandlingsberettigede organisationer har nu også adgang til forhandling med ansættelsesmyndigheden i forbindelse med oprettelse af *jobtræningspladser* til ledige i aktivperioden – institutionsplacering, tilrettelæggelse af forløbet, jobbeskrivelse, introduktionsbehov mv.

18. Udlicitering mv.

Parterne har foretaget en redaktionel gennemskrivning af udliciteringsprotokollatet af 23. februar 1997 vedrørende proceduren for medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv.

19. Seniorpolitik

Som et led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO enige om at anbefale over for de lokale parter, at 60-årige og derover tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension i forhold til den hidtidige ansættelseskvote, hvis forholdene på tjenestestedet mv. tillader det.

For generationsskifteordninger er det aftalt, at en ansat kun kan afskediges uansøgt efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkårene herfor kan i givet fald aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt 3 års løn.

20. Åremålsansættelse

Åremålsaftalen justeres på følgende punkter:

- Forlængelse af fristen for uansøgt afskedigelse af andre årsager end sygdom eller tjenesteforseelse inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt.

Det betyder, at fravær i sammenlagt mere end 60 dage på grund af værnepligtstjeneste/FN-tjeneste, barselorlov og/eller adoptionsorlov medfører forlængelse af fristen med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær udover 60 dage.

- Fastlæggelse af en økonomisk ramme for aftalte vilkår ved uansøgt afskedigelse i øvrigt fra et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt.

Det betyder, at vilkårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt 3 års løn.

Justeringerne omfatter både åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremåls-

ansættelse af ikke-tjenestemænd.

21. Sygdom

Det er aftalt, at 120-dages reglen ikke længere kan anvendes i amter og kommuner.

Aftalen om forbud mod anvendelse af 120-dages reglen træder i kraft den 1. april 1999. Det betyder, at det for så vidt angår ansatte med en ansættelsesdato den 1. april 1999 eller senere ikke længere er tilladt i det enkelte ansættelsesforhold at indgå aftale om anvendelse af 120-dages reglen.

For allerede ansatte betyder aftalen, at der kun kan ske afskedigelse efter 120-dages reglen, såfremt den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999, og betingelserne for at anvende reglen i øvrigt er opfyldt.

Aftalen omfatter funktionærer samt ansatte, der ikke er omfattet af funktionærloven, men hvor der ved overenskomst er aftalt anvendelse af denne regel eller udformet tilsvarende principper.

Der er endvidere enighed om,

- at aftalen skal implementeres i de overenskomster, hvor reglen har været gældende,
- at afskaffelse af reglen ikke medfører pligt til at udstede nye ansættelsesbeviser,
- at hensigten med afskaffelsen af 120-dages reglen ikke er, at der sker en øget udstødning fra det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Det er aftalt, at parterne nedsætter fælles arbejdsgrupper på hvert af arbejdsgiverområderne mhp. udarbejdelse af inspirationsmateriale om udvikling af sygdomspolitikker, samt at der iværksættes fælles forsøgs- og udviklingsprojekter på området.

22. Afsked

Reglerne om forudgående høring af organisationen og orienteringsforpligtelsen overfor organisationen ved afsked ændres i de situationer, hvor (amts)kommunen i forbindelse med en afskedigelsessag tilbageholder oplysninger, fordi de er tavshedsbelagte. I så fald orienteres organisationen om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om opsigelsen med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Endvidere nedsættes karenperioden for behandling af en afskedigelsessag ved et nævn med 1 måned. Endelig ændres godtgørelsesbestemmelsen således, at den maksimalt kan udgøre et beløb svarende til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Det skal bemærkes, at eksisterende bestemmelser om godtgørelse opretholdes i det omfang, personaleorganisationerne fremsætter anmodning herom.

23. Frigivelse af lønstigninger

De generelle lønstigninger frigives, når de kommunale arbejdsgiverparter og KTO's medlemsorganisationer har meddelt godkendelse af KTO-forliget og dermed fra-skrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstind-gåelsen.

De kommunale arbejdsgiverparter har taget forbehold for at udsætte den endelige stillingtagen til KTO-forliget, indtil der er mulighed for at få overblik over i hvilket omfang, der er tilslutning til forliget på lønmodtagersiden. Endelig stillingtagen vil dog senest foreligge den 31. marts 1999.

Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale eller godkendt protokollat er den lønanvisende myndighed (am-tet/kommunen/institutionen) i hænde. Udbetalingen foretages i forbindelse med den tidligst mulige ordinære lønudbetaling.

Den 25. februar 1999
Kl. 15.45

Tid	Den 25. februar 1999
Sted	Københavns Rådhus
Emne	Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 1999
Deltagere	Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om, at aftaler og overenskomster inden for det (amts)kommunale område fornyes for perioden 1. april 1999 – 31. marts 2002 på nedennævnte vilkår:

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelser i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 1999.

1. Løn generelt

1.1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn

1.1.1. Med virkning fra 1. april 1999 ydes en generel lønforhøjelse på 0,65%.

Med virkning fra 1. april 2000 ydes en generel lønforhøjelse på 1,77%.

Med virkning fra 1. april 2001 ydes en generel lønforhøjelse på 2,00%.

Med virkning fra 1. oktober 2001 ydes en generel lønforhøjelse på 1,04%.

1.1.2. Forhøjelse af den pensionsgivende løn

Med virkning fra ikrafttrædelsestidspunkterne for de generelle lønforhøjelser forhøjes den pensionsgivende løn for løntrin 1-41 med et beløb, der fremkommer ved den tidligere aftalte fastfrysning af det ikke-pensionsgivende områdetillæg i kommunerne i gruppe 1-4.

1.1.3. Parterne er enige om, i aftaler/overenskomster mv. hvor udløbsdatoen er sat til 31.marts 2001, at rette udløbsdatoen til 31.marts 2002,.

1.2. Ikke-lønafhængige særydelser

1.2.1. Arbejdstidsbestemte ydelser

Arbejdstidsbestemte ydelser procentreguleres i overenskomstperioden.

Forskellen mellem den samlede økonomiske ramme i KTO-forliget og de aftalte satsstigninger anvendes til særydelsesstigninger efter aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Det er aftalt at der med virkning fra 1.oktober 2001 gælder, følgende:

I overenskomster og aftaler hvor der for arbejde i aften/nat perioden findes bestemmelser om opsparring af 2 timers frihed for 37 timers arbejde, samt betaling af et holddriftstillæg på 2,39% af timelønnen pr. præsteret time:

- 37:2-reglen ændres til en 37:3 regel
- holddriftstillægget på 2,39 % af timelønnen (1/80502 af årslønnen) bortfalder.

Herefter gælder, at for arbejde i aften/natperioden kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften/natperioden, i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften/nat-perioden, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Det aftalte er finansieret ved, at holddriftstillægget på 2,39% af timelønnen (1/80502 af årslønnen) bortfalder. Endvidere anvendes af rammen til særydelser 35 mio. kr. til det aftalte.

KTO tilkendegav at ville undersøge mulighederne for at indføre en 37/3-reglen ved senere overenskomstfornyelse for de grupper, der ikke omfattes af de ved OK-99 aftalte ændringer.

1.2.2. Arbejdsbestemte tillæg

Lønsummen for de arbejdsbestemte tillæg forhøjes med en procent svarende til den samlede økonomiske ramme i KTO-forliget med

virkning fra den 1. april 2000. Anvendelsen aftales ved specialforhandlingerne. Det forudsættes af parterne, at der foretages fornøden koordinering, så forhøjelsen af tillæg, der i dag er af samme størrelse, sker med samme procent, med mindre der særligt er grund til at fravige sammenhængen i tillægsstrukturen.

1.3. Ny løndannelse

./.

Den nuværende aftale om rammer for de specielle overenskomst/aftaleforhandlinger pr. 1. april 1997 om anvendelse af nye lønformer, videreføres med enkelte ændringer. Aftalen vedlægges som bilag 1.3.

I forbindelse med fornyelse af aftalen er udvekslet tilkendegivelser vedrørende rammeaftalens § 2, stk. 4 og § 10, stk. 2, c.:

1. Vedr. rammeaftalens § 2, stk. 4:

Parterne er enige om at følge udviklingen vedr. indbetaling af pensionsbidrag af kvalifikationsløn og funktionsløn, der ydes som tillæg. Parterne er samtidig enige om, at det ikke har været hensigten med ny løndannelse at reducere den pensionsgivende del af den samlede løn. Der er endelig enighed om, at spørgsmålet om størrelsen af den fremtidige samlede pensionsgivende løn kan tages op til forhandling ved en senere overenskomstsituation.

2. KTO har under forhandlingerne om en ændret procedure i § 10, stk. 2, c tilkendegivet følgende opfattelse af retsstillingen:

Lønelementerne i nye lønformer kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere alene efter aftale. Det indebærer, at såfremt der ikke kan opnås enighed om aflønning af en nyansat person, der aflønnes med a conto løn, jf. bilag 4, punkt 2, udbetales grundløn og centralt aftalte lønde.

Arbejdsgiversiden tilkendegav, at man ikke er enige i denne fortolkning.

Den i § 6, stk. 1 angivne regulering af gennemsnitslønnen er fastsat til 6,28% + de generelle lønstigninger fra reguleringsordningen.

Ved beregningen af gennemsnitsløngarantien er parterne enige om i perioden at neutralisere effekten af, at der etableres en pensionsordning med et samlet pensionsbidrag på 2,4% for en række ansatte, jf. bilag 4.

Den i § 7, jf. bilag 1.3, angivne procentstigning er aftalt med en forlodsfinansiering i 1. overenskomstår på 0,4% og i 2. overenskomstår på 0,5%, og i 3. overenskomstår 0,6%.

Der er afsat midler til opfyldning af gennemsnitsløngarantien aftalt ved O.97, jf. protokollat af 4. februar 1999, indsat som bilag nr. 2.2.

1.4. Reguleringsordningen

./. Pr. 1. april 1999, pr. 1. april 2000 og 1. april 2001 foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med bilag 1.4. Effekten af at en feriefri dag finansieres med 0,2% neutraliseres ved den førstkommande ekstraordinære regulering efter 1. april 2001.

1.5. Aftale om decentral løn

./. Den nuværende aftale om decentral løn erstattes af den som bilag 1.5. vedlagte aftale.

./. Der foretages efterfølgende en opgørelse over det faktiske forbrug på hovedorganisationsniveau for perioden 1. april 1999 – 31. marts 2000, som indgår i de kommende overenskomstforhandlinger i overensstemmelse med protokollat af 25. februar 1999, vedlagt som bilag 1.5.1.

Der er foretaget opfyldning til ”finansieringsloftet” på 0,7% for decentral løn, jf. bilag 4a, pkt. 2, i O.97-forliget af 27. februar 1997. Opfyldningen fremgår af bilag 2.2.

1.6. Aftale om konvertering til ulempetillæg

./. Parterne er enige om den som bilag 1.6. vedlagte aftale om konvertering til ulempetillæg.

1.7. Omlægning af grundbeløbsniveauet

./. De hidtidige grundbeløb sammenlægges med procentreguleringen, der er gældende pr. 31. marts 2000 og omregnes til et nyt grundbeløb i niveau 31. marts 2000, jf. aftale om nyt grundbeløbsniveau. Aftalen vedlægges som bilag 1.7.

2. Puljer mv.

Fordeling af puljer.

./2 Der afsættes til specielle forhandlinger puljer i overensstemmelse med protokollat af 14. januar 1999 og protokollat af 4. februar 1999, vedlagt som bilag 2.1 og 2.2.

Der afsættes herunder midler til, at løntrin 9 forhøjes med 1.000 kr. årligt (niveau 1.10.1998).

./ Der afsættes 42 mio. kr. til chefpulje, jf. bilag 2.2.

./3 Puljerne fordeles indenfor Det Kommunale Kartel og Akademiker-
nes Centralorganisation i overensstemmelse med protokollater af 11.
februar 1999, vedlagt som bilag 2.3. og 2.5.
Indenfor FTF-K fordeles puljerne i overensstemmelse med proto-
kollat af 12. februar 1999, vedlagt som bilag 2.4.

3. Arbejdstid og feriefridage

3.1. Arbejdstid/arbejdstilrettelæggelse

A. Fleksibel arbejdstid

Parterne er enige om følgende centralt aftalte arbejdstidsregler:

1. Begrænsning af over/merarbejde

Bestemmelser om, at over/merarbejde bør eller skal undgås, ophæ-
ves.

2. Afregning af over/merarbejde

Over/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive af-
spadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det.
Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige
forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræ-
sentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og
ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

3. Særydelsesområdet

For særydelsesområdet gælder tilsvarende regler om afregning ved
betaling (herunder 37/2- henholdsvis 37/3-opsparringsreglen), jf. pkt.
1.2.1.

4. Specielle forhandlinger

Parterne er enige om at anbefale, at parterne i de specielle forhand-
linger er opmærksomme på bestemmelser, der fremmer fleksibilitet.

Det under punkt A. anførte finder ikke anvendelse på undervisnings-
området.

B. Decentrale arbejdstidsaftaler

Parterne er enige om den som bilag 3.1 vedlagte rammeaftale om de-
centrale arbejdstidsaftaler.

3.2. Feriefridage

./. Parterne er enige om den som bilag 3.2 vedlagte aftale om feriefridage, hvorefter der på nærmere angivne vilkår optjenes ret til afholdelse af 3 feriefridage årligt.

I Ferieaftalen optages en bestemmelse svarende til § 6 i Statens ferieaftale (Manglende afvikling af ferie).

4. Pension

./. Parterne er enige om en række pensionsformål:

- forhøjelse af den pensionsgivende løn
- deltidsansattes merarbejde
- særlige pensionsprojekter
- nyetablering af arbejdsmarkedspension
- forbehold vedr. tjenestemandspension
- ændring af den fælleskommunale gruppelivsftale

jf. protokollat af 17. februar 1999, vedlagt som bilag 4.

./. Fordelingen af midler afsat til særlige pensionsprojekter fremgår af bilag 4.1.

./. Angående nyetablering af arbejdsmarkedspension er parterne enige om, at den nyetablerede arbejdsmarkedspension pr. 1. april 2000 på 0,8%/1,6%, jf. bilag 4 indebærer, at (amts)kommunalt ansatte, som er fyldt 21 år, har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse (fra 1.januar 2001 nedsættes 15 timer til 10 timer), og som på ikrafttrædelsestidspunktet for ordningens etablering har mindst 1 års umiddelbart forudgående beskæftigelse, er omfattet af tilsvarende betingelser, som i øvrigt gælder for personalegruppen med en fuldt udbygget pensionsordning.

5. Udviklingsmæssige aktiviteter samt efter- og videreuddannelse

5.1. Personalepolitisk udvikling mv.

./. De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO er enige om fortsat at anvende de i alt 0,031% af lønsummen på hele det (amts)kommunale område til indsatsen vedrørende omstilling, udvikling, kompetenceudvikling samt øvrig efter- og videreuddannelse. Beløbet på i alt 40,231 mio.kr. er en videreførelse af de ved overenskomstfornyelsen i 1995 afsatte (og i 1997 videreførte) midler på 0,018% midler til omstillings- og udviklingsformål og de 0,013%, der i 1997 afsattes til efter- og videreuddannelse. Der indgås aftale om midlernes anvendelse mv., jf. bilag 5.1.

5.2. Efteruddannelse og kompetenceudvikling

./. Der indgås en aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling, jf. bilag 5.2.

5.3. Refusion af elevers udgifter ved ophold på skolehjem

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.

6. Kontraktansættelse af chefer m.fl.

./. Der er enighed om at iværksætte et udvalgsarbejde med henblik på i overenskomstperioden eventuelt at indgå en rammeaftale om kontraktansættelse af chefer m.fl., jf. bilag 6.

7. Implementering deltid

./. Parterne er enige om den som bilag 7 vedlagte rammeaftale om deltidarbejde.

Der er enighed om, at prisen for en evt senere nedsættelse af tærskelværdien til 8 timer ”fastlåses” til 17,8 mio.kr.

8. EU-samarbejde

./. Samarbejdet mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO på EU-området udbygges, jf. bilag 8, hvorefter samarbejdet om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold (EU's sociale dialog) styrkes.

9. Tillidsrepræsentanters vilkår

9.1. Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse tilrettes i overensstemmelse med bilag 9.1.
./.

9.2. Der udvikles en fælles forhandleruddannelse i overensstemmelse med vedlagte formål og rammer, jf. bilag 9.2.
./.

9.3. Parterne er enige om at gøre den i TR-reglernes § 9, stk. 1 a og MED-rammeaftalens § 15, stk. 2 omtalte regningsmodel obligatorisk. (Amts)kommunernes administrationsbidrag herfor er samtidig aftalt til 35 kr. pr. regning. Det forudsættes, at der højst fremsendes én regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

- 9.4. AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres pr. 1. april 1999 fra 21,5 øre til 21,7 øre, fra 1. april 2000 fra 21,7 øre til 22,4 øre og pr. 1. april 2001 fra 22,4 øre til 23,1 øre. Herudover forhøjes bidraget med 1 øre til 24,1 øre pr. 1. april 2001. Tilsvarende reguleres UT-midlerne på Københavns og Frederiksbergs områder.

10. Barsel og omsorg mv.

- ./.
- 10.1. Der indføres ret til sædvanlig løn ved afholdelse af fædreorlov i 25. og 26. uge, jf. bilag 10.1.
- ./.
- 10.2. Parterne er enige om vedlagte aftale om ny model for omsorgsdage, jf. bilag 10.2.
- 10.3. Der indføres ret til opfyldning til sædvanlig løn under perioder med adgang til tjenestefrihed ved:
- 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).

11. Socialt kapitel

- ./.
- Parterne er enige om vedlagte ”Rammeaftale om socialt kapitel”, jf. bilag 11.

12. Udlicitering

I KTO-forliget i 1997 indgik de (amts)kommunale parter aftale om protokollat vedrørende procedurer for medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv.

- ./.
- Den i bilag 12 optrykte tekst er udtryk for en redaktionel gennemskrivning af protokollatet fra 1997. Formålet hermed er at gøre protokollatet mere brugervenligt. Der er således ikke tilsigtet nogle indholdsmæssige ændringer af protokollatet.

13. Seniorvilkår og åremål

- 13.1. Parterne er enige om i overenskomstperioden at se på aldersgrænser og pensionsbestemmelser i rammeaftalen om seniorpolitik som følge af finanslovsforligets nedsættelse af folkepensionsalderen til 65 år og i lyset af de forventede ændringer på pensionsområdet.
- ./.
- Parterne er endvidere enige om ændringer i rammeaftalen om seniorpolitik og rammeaftalen om åremålsansættelse, jf. bilag 13.
- 13.2. Fastholdelse af ældre medarbejdere

Parterne er enige om at tilkendegive følgende:

”Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige 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, hvis forholdene på tjenestestedet mv. tillader det.

Herudover kan mulighederne i ”Rammeaftale om seniorpolitik” bringes i anvendelse.”

14. Tryghed

14.1. Sygdom

Bestemmelsen i Funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan 120-dages reglen alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Tilsvarende gælder for medarbejdere, der ikke er dækket af Funktionærloven, men hvor der ved overenskomst er aftalt anvendelse af denne regel eller udformet tilsvarende principper.

Parterne er enige om i tilknytning til afskaffelsen af 120-dages reglen, at

- udarbejde inspirationsmateriale om udvikling af sygdomspolitikken,
- samarbejde om gennemførelse af forsøgs- og udviklingsprojektet på området.

Samarbejdet kan resultere i forskellige aktiviteter på de forskellige arbejdsgiverområder.

./. Om den videre procedure vedr. udarbejdelse af inspirationsmaterialer om udvikling af sygdomspolitikken på det (amts)kommunale område, jf. bilag 14.1.

14.2. Hørings-/orienteringspligten ved uansøgt afsked

./. Parterne er enige om ændringer i hørings- og orienteringsforpligtelserne i forbindelse med afsked, jf. bilag 14.2.

14.3. Afskedigelsesnævn mv.

./. Parterne er enige om, at karensbestemmelserne i de (amts)kommunale opsigelsesbestemmelser for at kunne kræve sagen

indbragt for et afskedigelsesnævn samt nævnets muligheder for at afbøde virkningerne af en opsigelse ændres, jf. bilag 14.3.

15. Lønfrigivelse

./.
Lønfrigivelse finder sted i overensstemmelse med det som bilag 15 vedlagte protokollat af 24. februar 1999.

16. Omkostningsberegning

Dette protokollats omkostninger er angivet i bilag 16.

17. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændring i regler og aftaler vedrørende statstjenestemænds pension, tages der forbehold for tilsvarende ændring af de (amts)kommunale pensionsregulativer og –aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændring i lovgivningen mv. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændring på det (amts)kommunale område.

Der tages forbehold for endelig godkendelse af forhandlingsresultatet i de respektive forsamlinger.

København, den 25. februar 1999

For KOMMUNERNES LANDSFORENING:

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND
og OVERENSKOMSTANSATTE:

For AMTSRÅDSFORENINGEN

For KØBENHAVNS KOMMUNE:

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:

Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte

Bilag 1.3.

Tid Den 16. februar 1999
Sted Københavns Rådhus
Emne Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 1999
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for
Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen
(ARF), Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg
Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

Under forbehold af, at der indgås et samlet forlig mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 1999, er parterne enige om vedlagte aftale om rammer for de specielle overenskomst/aftaleforhandlinger om anvendelse af nye lønformer.

København, den 16. februar 1999

For Kommunernes Landsforening
Ole Andersen/Herluf Ibsen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
Poul Winckler/Signe F. Nielsen

For Amtsrådsforeningen
K. Ebbensgaard/Benny C. Hansen

For Københavns Kommune
Hans Simmekjær

For Frederiksberg Kommune
John Winther/Lars Due Østerbye

Aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om rammer for de specielle overenskomst/aftaleforhandlinger pr. 1. april 1999 om anvendelse af nye lønformer

Denne aftale regulerer forholdene på organisationsniveau.

Kapitel 1. Aftalens Område

§ 1. Område

Stk. 1.

Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte i:

- 1) Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
- 2) Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
- 3) Københavns Kommune,
- 4) Frederiksberg Kommune,
- 5) selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
- 6) naturgasselskaber og ved andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

Bemærkning:

De selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen, amtsrådet og bestyrelsen for den pågældende selvejende dag- og/eller døgninstitution.

Bemærkning vedr. Kommunernes Landsforening og Frederiksberg Kommune:

Ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og/eller døgninstitutioner (fx selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfattet af aftalen, idet disse institutioners lønsum ikke indgår i den kommunale lønsum, uanset det af driftsoverenskomsten fremgår, at institutionen følger kommunale overenskomster og aftaler.

For sådanne selvejende institutioner, kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at der kan aftales nye lønformer inden for denne aftales bestemmelser.

Det forudsættes ligeledes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler om nye lønformer for institutionen afklares mellem kommu-

nalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.

Kapitel 2.

§ 2. Grundelementer i ny løndannelse

Stk. 1. Grundlønsmodellen

Den ny løndannelse (grundlønsmodellen) består af følgende lønelementer:

a. Grundløn

Lønelementet er centralt aftalt for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper. Grundlønnen for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyansat.

b. Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Funktionsløn kan aftales på decentralt og/eller centralt niveau.

c. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Kvalifikationsløn kan aftales på decentralt og/eller centralt niveau.

d. Resultatløn

Resultatløn baseres på opfyldelse af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Resultatløn aftales decentralt.

ad b - d.

Lønelementerne kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Stk. 2. Generelle lønforbedringer

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn procentreguleres med generelle lønforbedringer og som udgangspunkt med samme procent. Uregulerede tillæg – herunder for særlige kommunegrupper – undtages fra generelle lønforbedringer.

Stk. 3.

Den nye løndannelse kan i øvrigt aftales inden for følgende rammer:

1. Basisgrupper og ledergrupper har som hovedregel hver sin grundløn.
2. Grundlønnen fastsættes som udgangspunkt til et løntrin efter aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Bemærkning:

Grundløn kan i særlige tilfælde fastsættes som et kronebeløb.

Grundløn kan bestå af et løntrin og et kronebeløb.

Eventuelle yderligere fastsatte centrale løndelev vil begrebsmæssigt være enten kvalifikationsløn eller funktionsløn.

Der er indgået en særlig KTO-aftale om resultatløn.

Stk. 4.

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg - med mindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin, og pensionsbidrag indbetales efter pensionsgivende løn på dette trin.

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg - med mindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin, og pensionsbidrag indbetales efter pensionsgivende løn på dette trin.

Resultatløn er normalt ikke pensionsgivende (der er dog ikke påtænkt en indskrænkning af den hidtidige adgang til at yde pensionsgivende lønforbedringer af rationaliseringsgevinster).

Stk. 5.

Som alternativ til grundlønsmodellen kan aftales en intervallønsmodel. Ved intervalløn forstås, at overenskomst/aftaleparterne fastlægger et interval, dvs. det laveste/højeste løntrin inden for hvilken aflønning kan finde sted samt de løntrin, der kan anvendes i intervallet. Oprykning til de løntrin, der ligger inden for intervallet, aftales lokalt. Intervallønsmodellen hindrer ikke andre lønændringer, herunder at der lokalt aftales oprykning udover intervallet.

Kapitel 3. Forhandlingsprocedure

§ 3. Forhandlingssystemet centralt

KTO-niveauet omfatter principper for overgang til ny løndannelse, principper for omkostningsberegninger ved forskellige modeller samt udarbejdelse af vejledende generelle kriterier for ydelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

Organisationsniveauet omfatter konkretisering af den nye løndannelse ved fastlæggelse af lønmodeller, overgangsmodel, fastlæggelse af grundløn samt eventuel kvalifikationsløn og funktionsløn samt udarbejdelse af vejledende kriterier for ydelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn til den enkelte medarbejdergruppe. Rammeaftalen udelukker ikke, at der indgås aftale om forsøgsordninger.

§ 4. Forhandlingssystemet decentralt

Stk. 1. Aftaleret

Aftale om decentral anvendelse af nye lønformer indgås mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som (amts)kommunen, og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en personaleorganisation.

Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).

Hvis der er indgået en kollektiv aftale eller overenskomst med en organisation uden for KTO, udøves forhandlingsretten af denne personaleorganisation.

Hvis der er tvivl om, hvilken overenskomst/aftale i nyt lønsystem, den pågældende er omfattet af, rettes der henvendelse til KTO.

Stk. 2.

Repræsentanterne for de forhandlingsberettigede organisationer kan med (amts)kommunen aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og (amts)kommunen. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

Stk. 3. Forhåndsftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

Bemærkning:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

Stk. 4. Drøftelse

Der afholdes en årlig drøftelse i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens lokale lønpolitik, herunder (amts)kommunens samlede lønudvikling bl.a. set i forhold til den centralt aftalte finansiering af den decentrale lønudvikling, jf. bemærkningerne til § 7.

I bedømmelsen af den samlede lønudvikling kan inddrages det i § 8 nævnte statistiske materiale.

Stk. 5. Procedure decentralt

Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger om funktionsløn og kvalifikationsløn aftales i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller i et særligt hertil nedsat forhandlingsorgan, således at der som udgangspunkt kun forhandles 1 gang årligt.

Såvel (amts)kommunen som de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold.

Bemærkning:

Tidsfrister for afvikling af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelserne i 1. afsnit.

Stk. 6. Indholdet af lokale aftaler

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Bemærkning:

Protokollat af 4. november 1998 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om decentralt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til ny løndannelse.

Stk. 7. Pensionsforbedringer

1. Ny løndannelse kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter parterne, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.
2. I øvrigt kan ny løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om supplerende pension.

Kapitel 4. Økonomi og omkostningsberegninger

§ 5. Centralt aftalte grundlønnsforbedringer (gruppevis)

Principper for omkostningsberegning af eventuelle ændringer af grundlønninger samt eventuel kvalifikations- og funktionsløn efter overgang til ny løndannelse fremgår af bilag 1.

§ 6. Decentralt aftalte lønændringer for medarbejdere omfattet af nye lønformer

Stk. 1.

Den enkelte overenskomstgruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen (excl. overarbejdsbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 1996.

Bemærkning:

Vedr. principperne for afgrænsning af personalegrupper henvises til aftalen af 15. juni 1998, der vedlægges som bilag 2.

Reguleringen af gennemsnitslønnen aftales i forhold til den samlede økonomiske ramme ved overenskomstfornyelsen inkl. en eventuel reguleringsordning. Reguleringen kan dog ikke være mindre end de generelle satsændringer. Eventuelle afvigelser ved fastlæggelse af gennemsnitslønnen kan aftales for grupper med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

Stk. 2.

Personalegrupper, der overgår til nye lønformer, er omfattet af de decentrale løninstrumenter bortset fra aftalen om decentral løn.

Stk. 3.

1. Midler til uddannelsesformål kan anvendes til fuld eller delvis løn og lønsupplement eller pensionsindbetaling i forbindelse med bevilget efter- og videreuddannelse, herunder på bevilget uddannelsesorlov. Midler til uddannelsesformål kan herudover anvendes til dækning af udgifter til transport, kursusafgifter, lærebøger mv. Midler afsat til uddannelsesformål kan ikke anvendes i forbindelse med grunduddannelse.
2. Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med § 4. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

Bemærkninger:

Ad Pkt. 1: I forbindelse med de særlige muligheder for anvendelse af ny løndannelse ved efter-/videreuddannelse og uddannelsesorlov kan arbejdsgiverbetalt uddannelse hjemlet særskilt i aftale/overenskomst dog ikke finansieres via ny løndannelse.

Ad Pkt. 2: De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan som hidtil drøftes inden for rammerne af samarbejdsudvalgsstrukturen.

Spørgsmålet om, hvilke konkrete medarbejdere, der skal på hvilke uddannelser, og hvornår er ikke aftalestof, men fastlægges af (amts)kommunen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.

Anvendelse af ny løndannelse til uddannelsesformål forudsættes at supplere eksisterende uddannelsesbudgetter. Det vil således være i strid med aftalens forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra ny løndannelse.

§ 7. Principper for finansiering

KTO-forliget belastes med en aftalt skønnet procentstigning for forhøjelsen af lønniveauet ved decentral anvendelse af nye midler.

Bemærkning:

Ved overenskomst-/aftalefornyelsen pr. 1. april 1999 er til grupper på ny løndannelse aftalt en forlodsfinansiering 1. overenskomstår på 0,4% (beregnet af disse grupperes samlede lønsummer). Til yderligere forlodsfinansiering af lokal lønudvikling i 2. overenskomstår er afsat 0,5% af den samlede lønsum.

Principper for den endelige finansiering fremgår af aftale af 26. januar 1998 mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO med tilhørende bilag af 24. november 1997.

§ 8. Lønstatistik

Til brug for de lokale forhandlinger for grupper på ny løndannelse foranlediger (amts)kommunen, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale for de enkelte grupper.

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysning om lønniveau og procentstigning for gennemsnitsløn i alt, herunder også gennemsnitsløntrin, gennemsnitstillæg og gennemsnitspension.

Stillingsgrupper, der har forskellig grundløn, fx basisgruppe og ledergruppe, angives særskilt. Det forudsættes, at den enkelte personalegruppe udgør mindst 10 fuldtidsstillinger i hver statistik før et løntal offentliggøres.

Hvis en part ønsker at lade en anden lønstatistik indgå i de decentrale forhandlinger, skal en kopi af denne udleveres til forhandlingsmodparten.

Den samlede lønudvikling gøres op på landsplan for arbejdsgiverområder og hovedorganisationer en gang om året.

Den samlede lønudvikling for de enkelte personalegrupper vil forudsætningsvis fremgå af FLD's statistikker.

Der udarbejdes af FLD årligt landsdækkende (amts)kommuneorienterede lønstatistikker byggende på overenskomststatistikken.

Kapitel 5. Overgangsordning

§ 9.

Stk. 1.

Der kan eksempelvis aftales følgende overgangsordninger for personale omfattet af nye lønformer ved specialforhandlingerne:

- a. Alle ansatte sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på det løntrin, den pågældende er lønnet efter, dagen før overgang til ny løndannelse. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv.
- b. Det kan ved specialforhandlingerne bl.a. aftales, at alle, som er ansat ved overgang til ny løndannelse - uanset nuværende indplacering i det automatiske lønforløb, - ydes et "overgangstillæg" finansieret af puljemidler. Tillæg kan opdeles og udmøntes over flere omgange. Der foretages ikke modregning i "overgangstillægget" for ydet funktions- og kvalifikationsløn.
- c. Det kan aftales, at kun en del af personalegruppen går over til ny løndannelse.
- d. Nyansatte herunder ansatte fra andre (amts)kommuner og forfremmelser, omfattes ikke af overgangsordningen under punkt a og b, hvis ansættelsen sker den dag (eller senere), hvor den pågældende personalegruppe overgår til ny løndannelse.

Stk. 2.

Centralt aftalte gruppevise omklassificeringer ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 1999 inkl. eventuelle overgangstillæg, jf. stk. 1, punkt b, sker i gammelt lønsystem, og der tages udgangspunkt i de hidtidige beregningsprincipper for gruppevise omklassificeringer. Herefter aftales overførsel af grupper til ny løndannelse.

Midler, der anvendes til centralt aftalte omklassificeringer, indgår i garantien efter § 6, stk. 1. Om beregningsprincipper i øvrigt henvises til bilag 3.

Kapitel 6. Rets- og interesselvister

§ 10.

Stk. 1. Retstvister

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/aftale om nye lønformer med en forhandlingsberettiget organisation, behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

Såfremt tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/vedkommende kommunale arbejdsgiverpart henvendelse til KTO med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og KTO.

Stk. 2. Interesselvister

- a. I den (amts)kommune, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b. Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i a.
- c. Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem vedkommende (amts)kommunale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.
- d. Såfremt interesselvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for decentral anvendelse af ny løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og KTO.

Bemærkning:

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig retspraksis.

For tjenestemænd følges proceduren i § 10, stk. 2, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn følges proceduren i tjenestemandensregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd og reglementsansatte er i øvrigt uændret.

Stk. 3. Opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn

Funktionsløn

- a. Centrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

Bemærkning:

Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

- b. Decentrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive decentrale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

- c. Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i decentrale eller centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Decentralt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler. Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Kvalifikationsløn

- d. Centrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

Bemærkning:

Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

- e. Decentrale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

- f. Decentrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for (amt)kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

- g. Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse mv.

§ 11.

Stk. 1. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 1999. For personalegrupper der overgår til ny løndannelse ved de specielle overenskomst/aftaleforhandlinger pr. 1. april 1999 implementeres nye lønformer tidligst pr. 1. april 2000.

Stk. 2. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts ????. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

Bemærkning:

Vedr. fortolkningsbidrag, fælleserklæring og forskellige protokollater m.m. om ny løndannelse henvises til bilag 4 – 6.

- Bilag 1: Notat af 7. januar 1999 vedr. principper for omkostningsberegninger i ny lønsystem.
- Bilag 2: Principper af 15. juni 1998 for afgrænsning af personalegrupper.
- Bilag 3: Beregningsprincipper af 20. januar 1997 for gruppevise omklassificeringer belyst ved nogle eksempler.
- Bilag 4: Fortolkningsbidrag af 10. februar 1999 til Rammeaftalen om ny løndannelse.
- Bilag 5: Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter.
- Bilag 6: Henvvisninger til diverse protokollater mv. om ny løndannelse.



Bilag 1

Notat vedr. principper for omkostningsberegninger for grupper, der er overgået til ny løndannelse efter KTO-rammeaftalen

1. Grundlønsforbedringer med fuldt gennemslag.

a. Modellens indhold

Ved grundlønsforbedringer med fuldt gennemslag rykkes alle op til et højere løntrin.

Hvis kvalifikations- og funktionsløn til en person decentralt er givet som oprykning til et højere løntrin, kan lønforhøjelsen i stedet for oprykning til et højere løntrin gives som et pensionsgivende tillæg svarende til forskellen mellem gammel og ny grundløn. Alle centralt aftalte tillæg bevares. Alle decentralt aftalte tillæg bevares i overensstemmelse med decentrale aftaler herom. Der foretages modregning i udlignings-tillæg, med mindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

b. Finansiering

Omkostningerne beregnes som fuldt gennemslag, dvs. forskellen mellem grundlønnen inklusiv pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse før og efter ændringen x antallet af ansatte omfattet af forbedringen.

Hvis det forudsættes, at ikke alle får del i lønstigningen, fordi der i henhold til lokale lønaftaler foretages reduktion i lønnen for de pågældende, kan følgende ”kompensationsmodeller” anvendes:

- Der kan aftales en reduktion på 10% af fuldt gennemslag.
- Hvis det sandsynliggøres, at der i decentrale aftaler er aftalt reduktion i et betydeligt omfang, kan der aftales en yderligere reduktion.

2. Grundlønsforbedring uden fuldt gennemslag.

a. Modellens indhold

Modellen omfatter grundlønsforbedring for ansatte, der får grundløn uden andre lønelementer.

Alle ansatte rykkes op på det ny grundlønstrin. For ansatte, der har fået en lønforbedring i form af tillæg til gammel grundløn eller et højere løntrin, sker der ved oprykning til nyt grundlønstrin modregning med forskellen mellem gammel og ny grundløn.

b. Finansiering

Grundlønsændringer beregnes med fuldt gennemslag for de umiddelbart berørte. Finansiering af forventede afledede decentrale konsekvenser sker centralt med 60% af fuldt gennemslag for resten af gruppen.

Hvis det sandsynliggøres, at gruppen har en lønspredning i et betydeligt omfang, kan der aftales en reduktion i de 60 %.

(Hvis antallet af ansatte omfattet af grundlønsændringen ikke fremgår af lønstatistikken, må der i givet fald skønnes over antallet.)

3. Grundlønsændring med delvist gennemslag.

a. Modellens indhold

Der kan aftales helt eller delvis bortfald af centralt aftalte lønde.

b. Finansiering

Provenuet ved hel eller delvis bortfald af centralt aftalte lønde kan anvendes til finansiering af grundlønsændringen og beregnes efter principperne i pkt. 1.

(Hvis antallet af ansatte omfattet af grundlønsændringen ikke fremgår af lønstatistikken, må der i givet fald skønnes over antallet.)

4. Indførelse eller forhøjelse af kvalifikationsløn

a. Modellens indhold

Ud over den centralt aftalte grundløn kan centralt aftales kvalifikationsløn, eksempelvis således at en person rykkes op på et kvalifikationsløntrin eller ydes et tillæg, når den pågældende har opnået X års samlet beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

b. Finansiering

Omkostningerne beregnes efter samme principper som under pkt. 1.

(Hvis antallet af ansatte, omfattet af kvalifikationsløn, ikke fremgår af lønstatistikken, må der i givet fald skønnes over antallet).

5. Indførelse eller forhøjelse af funktionsløn

a. Modellens indhold

Ud over den centralt aftalte grundløn kan centralt aftales funktionsløn, som baseres på det arbejds- og ansvarsområde, der er knyttet til stillingstypen, og funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

b. Omkostningerne beregnes efter samme principper som under pkt. 1.

(Hvis antallet af ansatte, omfattet af funktionsløn, ikke fremgår af lønstatistikken, må der i givet fald skønnes over antallet).

| 6. Indførelse eller forhøjelse af garantiløn.

a. Model

Ud over den centralt aftalte grundløn kan der centralt aftales garantiløn, der svarer til en forhøjelse med mindst et løntrin eller afkortning af lønforløbet med mindst 1 år i forhold til lønanciennitetsforløbet før overgang til ny løndannelse.

Hvis en person efter X års ansættelse ikke i kraft af kvalifikations- og/eller funktionsløn har opnået en løn svarende til garantiløn, aflønnes den pågældende efter denne garantiløn.

| b. Finansiering

Omkostningerne beregnes med 90% af fuldt gennemslag for de umiddelbart berørte. Finansiering af forventede afledede decentrale konsekvenser sker centralt med 30% af løntrinsforhøjelsen for den del af gruppen, der ligger over garantilønnen.

(Hvis antallet af ansatte omfattet af garantilønnen ikke fremgår af lønstatistikken, må der i givet fald skønnes over antallet.)

----O----

Grundlønsforbedring kan gives i form af et pensionsgivende kronetillæg med henblik på senere udbygning til et helt løntrin.

Midler til en centralt aftalt lønændring lægges efter den nuværende rammeaftales § 6 til gennemsnitslønnen for den pågældende personalegruppe, hvis den nuværende bestemmelse videreføres.

Inden udgangen af overenskomstperioden begyndende 1. april 1999 tager parterne stilling til indholdet og finansieringen af ovennævnte modeller for den efterfølgende overenskomstperiode.



Forhandlingssekretariatet

Bilag 2

Principper for afgrænsning af personalegrupper

KTO og de kommunale arbejdsgivere har drøftet afgrænsning af de i Rameaftalen § 6 nævnte personalegrupper.

Parterne er enige om følgende principper:

1. For hver overenskomstgruppe (personer omfattet af samme eller tilsvarende overenskomst) af en vis størrelse beregnes en gennemsnitsløn på landsplan.
2. For små overenskomstgrupper sigtes der mod en sammenlægning af grupper med ens eller tilsvarende arbejdsopgaver med henblik på, at opgørelsen af gennemsnitslønnen omfatter mindst 1000 personer pr. gruppe.
3. For større overenskomstgrupper sigtes der mod en opdeling i en basisgruppe og i en ledergruppe. Er der tale om særligt store grupper, kan disse opdeles i 3 grupper, (basispersonale, mellemledere henholdsvis ledere), hvis spændvidden i grundlønnen ved opdeling i 2 grupper, (en basisgruppe og en ledergruppe) er af en væsentlig størrelse.
4. En teknisk forudsætning for opdelingen i personalegrupper er, at dette er muligt efter lønstatistikken.

De ved overenskomstfornyelsen af overenskomstparterne indgåede aftaler om afgrænsning af personalegrupper respekteres.

På denne baggrund gennemgås arbejdsgivernes "Liste over personalegrupper" på ny, og der optages drøftelser mellem de respektive overenskomstparter med henblik på afgrænsning af grupper efter ovenstående principper.

København den 15. juni 1998

For KL
Ole Andersen/Herluf Ibsen

For KTO
Poul Winckler/Signe F. Nielsen

For ARF
Benny C. Hansen/Per Korshøj

For KBH
Hans Simmelkjær

For FRB
Lars Due Østerbye



Bilag 3

Beregningsprincipper for gruppevisse omklassificeringer belyst ved nogle eksempler

A. Direkte omklassificering

1. Skalatrin 16-20 omklassificeres til skalatrin 17-21 med fuldt gennemslag. I gammelt system gælder omklassificeringer alle nuværende og fremtidige ansatte. Merudgiften opstår øjeblikkeligt og er varig.

I forbindelse med overgang til nye lønformer opstår merudgiften også øjeblikkelig. Som følge af den garanterede gennemsnitsløn, er den varig, idet den omfatter alle nuværende og fremtidige ansatte.

Selvom gennemsnitslønnen ikke sikrer enhver fremtidig lønudvikling påvirkes merudgiften ved omklassificeringer og dermed værdien for de ansatte ikke heraf.

Værdien af omklassificeringer lægges til gennemsnitslønnen.

2. Skalatrin 16-20 omklassificeres til skalatrin 17-20 med fuld gennemslag. Omkostningerne beregnes i princippet på samme måde, som i eksempel 1, og værdien af omklassificeringer lægges til gennemsnitslønnen.
3. Hvis omklassificering gives som et overgangstillæg, dvs. det kun tildeles nuværende ansatte, vil tillæggene forsvinde i takt med personaleafgangen. Da gruppens gennemsnitlige løn herefter ville falde i takt med personaleafgangen, kan betalingen med rimelighed sættes til eksempelvis 50%.

Personlige ophørende tillæg lægges til gruppens gennemsnitlige løn med de midler, der har finansieret tillæggene.

B. Afkortning af lønskala

Forløbet 16-20 ændres til skalatrin 17-20, idet ændringen alene vedrører ansatte på skalatrin 16 samt fremtidige ansatte. I det nuværende system betales for alle på skalatrin 16, men også for, at gruppen fremover hurtigere kommer på slutløn, idet de får et hurtigere gennemløb af skalaen. Der fastsættes en reduktion af omkostningerne på 2% x det antal år, der går inden ændringerne er slået fuldstændig igennem.

Ved overgang til ny lønform, vil alle på skalatrin 16 få en direkte lønfremgang. Lønforbedringer for gruppen i øvrigt må ske decentralt ved sædvanlig finansiering, og merudgiften for den gruppevis omklassificering beregnes alene for ansatte på skalatrin 16.

Merudgiften lægges til gennemsnitslønnen.

Bilag 4

Fortolkningsbidrag til Rammeaftalen om ny løndannelse

1. "Gennemsnitsløngarantien" (pension).

Nogle personalegrupper består af både tjenestemænd og overenskomstansatte med en tendens til, at antallet af tjenestemænd reduceres. Dette gælder særligt LC, men også andre grupper med tjenestemænd (og reglementsansatte). Da tjenestemændenes pension ikke er medtaget i lønsummen, mens pensionsbidrag for overenskomstansatte er med, vil en forskydning fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse påvirke gennemsnitslønnen væsentligt. For at neutralisere denne virkning er det aftalt, at tjenestemænd i beregningsgrundlaget for gennemsnitsløngarantien opskrives med et pensionsbidrag svarende til den parallelle overenskomstgruppes pensionsbidrag. Fx for lærere 15%, kontorpersonale i KL 12,9%, for pædagoger 12% etc.

Et parallelt problem gælder de grupper, som får udbygget deres pensionsordning til 12%. For deres vedkommende opskrives pensionsbidraget til 12% i beregningsgrundlaget for gennemsnitsløngarantien.

2. I forbindelse med nybesættelse af en stilling omfattet af ny løndannelse er det anført, at det særligt, indtil systemet er implementeret lokalt, kan være et problem at få fastlagt lønnen for den pågældende nyansatte.

Lønforholdene skal så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, er der enighed om, at følgende løsningsmuligheder vil kunne anvendes lokalt:

- Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
- Der kan kun udbetales grundløn + centralt aftalte lønde.
- Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en a contoløn.
- Der kan udbetales en a contoløn svarende til (amts)kommunens løntilbud til den pågældende, idet det dog forudsættes at være højere end lønnen i 2. "pind".

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i Rammeaftalen om ny løndannelse § 10 stk. 2.

En del af problemerne vil være løst, når der er aftalt lokale retningslinjer, for udbetaling af visse kvalifikations- og funktionslønnde.

Af § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 3 i MED-rammeaftalen, fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Bemærkning:

Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

3. Efter rammeaftalen er det muligt, at kun en del af gruppen overgår til ny løndannelse - fx kun lederne. I den situation deles personalegruppen over i 2, således at ledergruppen udgår af den decentrale løn, mens basisgruppen forbliver på uændrede vilkår. Gennemsnitsløngarantien for ledergruppen, der går over til ny løndannelse, beregnes herefter udelukkende på basis af ledernes løn. Dette er der enighed om mellem parterne.

Hvis det eksempelvis kun er de nyansatte, som umiddelbart omfattes af principperne for ny løndannelse, er der tale om "et snit ned gennem gruppen på den anden led". I den situation betragtes hele gruppen som overgået til ny løndannelse (det vil jo også være tilfældet på langt sigt), hvorfor hele gruppens lønsum udgår af beregningsgrundlaget for decentral løn. Gennemsnitsløngarantien for denne gruppe beregnes også på grundlag af hele gruppen. Det betyder herefter, at allerede ansatte gennemløber deres nuværende lønforløb som en slags personlig ordning. Da der ikke længere er hjemmel til at yde decentral løn til de pågældende, aftales følgende overgangsordning:

Der gives mulighed for, at der decentralt kan ydes kvalifikationsløn- og funktionslønndelev til de pågældende. Det forudsættes, at man i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at kvalifikationsløn- og funktionslønndelene ikke lægges oven i en grundløn, men oven i et anciennitetsforløb.

Resultatløn og andre decentrale løninstrumenter kan anvendes på lige fod med personalet aflønnet med udgangspunkt i en grundløn.

4. Tjenestemænds forhold i forbindelse med overgang til ny løndannelse

Ved tjenestemænds overgang til ny løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin, jf. § 9 stk. 1 a i Rammeaftalen om ny løndannelse. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

Tjenestemænds pensionsforhold ved overgang til ny løndannelse er følgende:

De pågældendes pension beregnes efter det løntrin de indplaceres på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, i det omfang disse løndelevdes som løntrin. En tjenstemands pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenstemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme beløb, som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Disse bestemmelser gælder også reglementsansatte pædagoger og lærere i den lukkede gruppe.

Gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

1. De kommunale arbejdsgiverpartier og KTO har afholdt drøftelser om gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter.
2. Parterne er enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem kommer til at fungere. Det er væsentligt, at de lokale partier understøtter alle de nye lønelementer, der har været enighed om at indføre. Det nye lønsystem indeholder mange muligheder for at aftale en (amts)kommunal lønprofil, der omfatter såvel grupper af medarbejdere som enkelte medarbejdere.
3. Parterne er enige om, at gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter, som medfører en omfattende decentralisering af løndannelsen, er en kæmpeopgave for kommuner og amter og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, herunder tillidsrepræsentanterne.
4. Det nye lønsystem vil medføre en øget løndannelse decentralt, hvor de lokale partier indgår aftaler om indplacering i det nye lønsystem, og i forskelligt omfang anvender kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløn. Det decentrale forhandlingssystem med aftalefrihed inden for bestemmelserne i rammeaftalen og de kollektive overenskomster tildeles hermed en væsentlig rolle for, at den fremtidige løndannelse sker i overensstemmelse med de fælles intentioner i det nye lønsystem.
5. Med de nye lønformer er der indført en mere fleksibel løndannelse decentralt. Den baseres på en klar sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens eller den enkeltes aflønning og opfyldelse af mål. Ny løndannelse kan således understøtte udvikling og kvalitet i det arbejde, der udføres, og den enkelte ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.
6. Parterne er enige om, at en forsvarlig lokal forhandlingsafvikling er af helt afgørende betydning for en succesfuld indarbejdelse af den nye løndannelse i den enkelte kommune og det enkelte amt.

Det kan medføre, at et antal forhandlinger ikke er afsluttet inden 1. april 1998, men vil blive afsluttet i tiden derefter.

Parterne forudsætter samtidig, at man lokalt udfolder bestræbelser for at færdiggøre flest mulige forhandlinger inden 1. april 1998.

Uanset, om de decentrale forhandlinger er afsluttet den 1. april 1998, er der under drøftelser mellem parterne og lønanvisende myndigheder skabt sikkerhed for, at alle får den aftalte løn med virkning fra det nye lønsystems ikrafttræden den 1. april 1998.

7. Parterne er enige om at holde den tættest mulige kontakt med henblik på at tilgodese parternes fælles mål med lønprojektet, også ved politiske udmeldinger, og er i øvrigt enige om at fremhæve følgende intentioner bag og forventninger til lønprojektet:
 - a) Målsætningen for ny løndannelse er ikke at opnå besparelser på lønbudgettet. Ved O.97 er der afsat begrænsede midler i form af en forlodsfinansiering på 0,2% til ny løndannelse, men der er ikke i aftaler og overenskomster fastlagt et loft for den lokale lønudvikling. Et eventuelt merforbrug indgår i O.99. Midlerne vil gradvist blive større, bl.a. som følge af bortfald af anciennitets-

bestemt løn samt ved aftalt finansiering ved fremtidige overenskomstfornyelser. De ansatte kan således forvente en decentral lønudvikling i fremtiden.

- b) Ved overenskomstfornyelsen er det aftalt, at alle nuværende ansatte som minimum sikres bevarelse af hidtidig løn under forudsætning af, at vedkommende bevarer hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad. Hvis hidtidig aflønning for en ansat overstiger lønnen efter de nye kriterier, skal der lokalt aftales tillæg for at dække lønforskellen.
- c) Det nye lønsystem består af 4 elementer (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn):

Grundlønnen er en centralt aftalt varig løndel.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Kvalifikationsløn er som forudsat i rammeaftalen en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales. Varige lønforbedringer kan kun ændres med virkning for den enkelte ansatte ved aftale mellem parterne.

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Resultatløn er typisk en midlertidig løndel.

- d) Ved indgåelse af nye decentrale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede lønde, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye lønde, eller om nye lønde lægges til den hidtil aftalte løn. De lokale aftaler skal respektere de pågældende aftaler/overenskomster. Der kan ikke modregnes i overgangstillæg, med mindre det fremgår af pågældende aftale/overenskomst.
- e) Ved indgåelse af nye decentrale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.
- f) Oprykning til højere løntrin er altid pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsstillæg er, med mindre andet aftales lokalt, pensionsgivende og reguleres med de generelle lønstigninger.

København, den 13. februar 1998

For
Kommunernes Landsforening
Søren Andersen
Herluf Ibsen

For
Amtsrådsforeningen
K. Ebbensgaard
Per Korshøj

Før
Københavns Kommune
P.O.V.

Hans Simmelkjær
Jan Tønners

Før
Frederiksberg Kommune
Lisbeth Haagensen

Før
Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
Poul Winckler
Jørgen Holst



Bilag 6

**Henvisninger til diverse protokollater mv. om ny løn-
dannelse**

- A. Fastlæggelse og regulering af gennemsnitslønnen efter § 6 i rammeaftalen om nye lønformer fremgår af notat af 7. maj 1998.
- B. Der er indgået særlige protokollater om nye lønformer til følgende KTO-aftaler:
 - 1. Aftale om lønanciennitet m.v. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet af 3. juli 1989.
 - 2. Rammeaftale om åremålsansættelse af 30. maj 1997.
 - 3. Aftale mellem Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte om betaling m.v. til tjenestemænd under midlertidig tjeneste i højere stilling af 22. januar 1996.
 - 4. Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid af 30. marts 1990.
 - 5. Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) af 9. juni 1993.
- C. Protokollat om tjenestemænd og reglementsansatte i forbindelse med ny løndannelse.
- D. Opmærksomheden henledes på skemaer om indgåelse af konkrete aftaler og forhåndsftaler udarbejdet for henholdsvis KL's og ARF's områder.

Reguleringsordning pr. 1. april 1999.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time på det private arbejdsmarked fra 3. kvartal 1997 til 3. kvartal 1998

Stigning Incl. pension
4,4 pct.

Modregning for kommunale lønstigninger i samme periode fratrukket værdien af reguleringsordningen pr. 1. april 1998. 4,6 pct.-1,15 pct. **0,95 pct.**

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra 1. august 1997 til og med 1. april 1999 (x = aftalte forbedringer pr. 1. april 1999):

$$0,95 * 100 / (100 + (109,1 / 104,4 - 1) * 100 * 1,5 + x) \quad \text{e pct.}$$

Procent til anvendelse pr. 1. april 1999: e * 0,80 f pct.

Heraf afsættes forlods 0,23 pct. til grupper på ny løn, Forlodsfinansiering. 0,23 pct.

Det eventuelle overskydende anvendes til Generelle lønstigninger pr. 1. april 1999: f - 0,23 h pct.

Reguleringsordning pr. 1. april 2000

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time på det private arbejdsmarked fra 3. kvartal 1998 til 3. kvartal 1999

Stigning: Incl. pension
i pct.

Modregning for kommunale lønstigninger i samme periode fratrukket værdien af reguleringsordningen pr. 1. april 1999. j pct.- f pct. l pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra 1. august 1998 til og med 1. april 2000 (z = aftalte forbedringer pr. 1. april 2000):

$$l * 100 / (100 + (DSindex 09/99 / DSindex 09/98 - 1) * 100 * 1,5) + z) \quad \text{m pct.}$$

Procent til anvendelse pr. 1. april 2000: m * 0,80 n pct.

Heraf afsættes forlods 0,5 pct., 0,01 pct. og 0,06 til forlodsfinansiering af lokal lønudvikling, gennemsnitsløngaranti samt midler til diverse midler 0,57 pct.

Det eventuelle overskydende anvendes til Generelle lønstigninger pr. 1. april 2000: n - 0,57 p pct.

Reguleringsordning pr. 1. april 2001

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time på det private arbejdsmarked fra 3. kvartal 1999 til 3. kvartal 2000

Stigning: Incl. pension
o pct.

Modregning for kommunale lønstigninger i samme periode fratrukket værdien af reguleringsordningen pr. 1. april 2000. q pct.- n pct. r pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra 1. august 1999 til og med 1. april 2001 (y = aftalte forbedringer pr. 1. april 2001):

$r * 100 / (100 + (DSindex\ 09/00 / DSindex\ 09/99 - 1) * 100) * 1,5 + y$ s pct.

Procent til anvendelse pr. 1. april 2001: s * 0,80 t pct.

Heraf afsættes forlods 0,6 pct. til forlodsfinansiering af lokal lønudvikling. 0,6 pct.

Det eventuelle overskydende anvendes til Generelle lønstigninger pr. 1. april 2001: t - 0,6 u pct.

Bilag 1
Den 25. februar 1999

Noter til reguleringsordningen årene, 1999, 2000 og 2001

Der afsættes forlods 1/4-99 0,23 pct. til grupper på ny løn, forlodsfinansiering.

Hvis procenten til anvendelse (f) er mindre end 0,24 pct. finansieres differencen af de aftalte generelle lønstigninger.

Der afsættes forlods 1/4-2000 0,5 pct., 0,01 samt 0,06pct. til lokal lønudvikling , gennemsnitsløngaranti og midler til diverse puljer.

Hvis procenten til anvendelse (n) er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Hvis procenten til anvendelse (n) er mindre end 0,5 pct. finansieres differencen af de aftalte generelle lønstigninger.

Der afsættes forlods 1/4-2001 0,6 pct. til forlodsfinansiering af lokal lønudvikling.

Hvis procenten til anvendelse (t) er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Hvis procenten til anvendelse (t) er mindre end 0,6 pct. finansieres differencen af de aftalte generelle lønstigninger.

Forhøjes ATP-bidraget, foretages et fradrag i den nærmest følgende udmøntning fra reguleringsordningen (p/u). Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af KTO lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages det resterende i de nærmeste aftalte generelle lønforbedringer.

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen er:

Danmarks Statistiks summariske lønindeks for den private sektor. Lønudvikling pr. præsteret time opgøres for perioderne 3. kvartal 1997 - 3. kvartal 1998, 3. kvartal 1998 - 3. kvartal 1999 samt 3. kvartal 1999 - 3. kvartal 2000 for fortjeneste i alt incl. pension og uregelmæssige betalinger.

Danmarks Statistiks lønindeks for den (amts)kommunale sektor for de tilsvarende perioder. For perioden 3. kvartal 1997 til 3. kvartal 1998 anvendes opgjort fortjeneste pr. betalt time. For perioden 3. kvartal 1998 til 3. kvartal 1999 samt for perioden 3. kvartal 1999 til 3. kvartal 2000 anvendes fortjeneste i alt incl. pension og uregelmæssige betalinger pr. præsteret time.

Hvis de af Danmarks Statistik opgjorte lønstigningstakter for 3. kvartal 1998 til 3. kvartal 1999 ikke som forventet er baseret på præsterede timer, men i stedet på betalte timer, skal virkningen af eventuelt aftalte feriefridage, der indføres senest 3. kvartal 1999, tillæges den aftalte omkostning jf. referat vedrørende møde om reguleringsordningen den 17. februar samt efterfølgende teknikerdrøftelse den 18. februar og 22. februar.

Eventuelle efterfølgende korrektioner i ovennævnte statistikker fra Danmarks Statistik, skal indarbejdes i den nærmest følgende regulering.

17.31
0.99
220299

Side 1

Aftale om Decentral løn

Bilag 1.5

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Ændringer i forhold til aftalen af 1997 er markeret med fed

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE	3
§ 1. Område.....	3
KAPITEL 2. FORHANDLINGSPROCEDURE.....	4
§ 2. Aftale.....	4
§ 3. Procedure.....	5
KAPITEL 3. FORMÅL FOR ANVENDELSE AF DECENTRAL LØN	7
§ 4. Formål	7
KAPITEL 4. FORMER FOR ANVENDELSE AF DECENTRAL LØN	7
§ 5. Anvendelse	7
§ 6. Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler.....	9
KAPITEL 5. ØKONOMI OG OPGØRELSE	11
§ 7. Økonomi (til 31.marts 2000).....	11
7A. Decentral aftaleadgang (fra 1. april 2000).....	11
§ 8. Opgørelse (til 31.marts 2000)	12
KAPITEL 6. RETSTVISTER, IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	12
§ 9. Retstvister.....	12
§ 10. Ikrafttræden og opsigelse	12

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE

§ 1. Område

Stk. 1

Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte i:

- 1) Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
- 2) Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
- 3) Københavns Kommune,
- 4) Frederiksberg Kommune,
- 5) selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
- 6) naturgasselskaber og ved andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

Bemærkning:

De selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler om decentral løn for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende dag- og/eller døgninstitution.

Visse fælleskommunale virksomheder mv. er omfattet af aftalen om decentral løn med eget fastsat "gulv", jf. bilag 1.

For fælleskommunale virksomheder mv., der ikke er nævnt i bilag 1, aftaler de deltagende kommuner og bestyrelsen rammerne for decentral løn. Decentrale lønordninger for disse fælleskommunale virksomheder mv. kan enten registreres som anvendt i de kommuner, der er interessenter i den pågældende virksomhed, eller i den kommune, der forestår virksomhedens lønadministration og -udbetaling, jf. § 8.

Ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og/eller døgninstitutioner (fx selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfattet af aftalen, idet disse institutioners lønsum ikke indgår i den kommunale lønsum, uanset det af driftsoverenskomsten fremgår, at institutionen følger kommunale overenskomster og aftaler.

For sådanne selvejende institutioner, kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at der kan aftales decentral løn i overensstemmelse med denne aftales bestemmelser.

Det forudsættes ligeledes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler om decentral løn for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.

ARF-bemærkning:

De selvejende institutioner, med hvem amtet har indgået driftsoverenskomst med, er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om

kompetence til at indgå aftale om decentral løn for institutionen afklares mellem amtsrådet og bestyrelsen for den selvejende institution.

For selvejende institutioner aftaler det deltagende amt og bestyrelsen et "gulv" til decentral løn. Decentrale lønordninger inden for dette "gulv" belaster "gulvet" for amtet, idet de selvejende institutioners lønsum indgår i lønsummen for det amt, som institutionen har indgået driftsoverenskomst med, jf. § 7 og bilag 5.

Stk. 2

Aftalen omfatter ikke:

- 1) Amtsdirektører og kommunaldirektører,
- 2) chefer i fælles(amts)kommunale virksomheder med politisk reference, og i

Amtsrådsforeningens forhandlingsområde:

- 3) Stillinger aflønnet på løntrin 49 eller højere løntrin eller stillinger med et **tillæg** på 67.000 kr. (1/10-1984 niveau) eller højere, herunder viceamtsdirektører og forvaltningschefer (direktører), - samt i

ARF bemærkning:

For så vidt angår decentral løn til stillinger nævnt i stk. 2, nr. 3, henvises til aftale om decentral løn til disse stillinger, jf. Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, afsnit 11.18.3.

Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde:

- 4) Stillinger der kan komme i betragtning i forbindelse med kommunens forvaltningschefpulje.

Ny løndannelse:

- 5) Personalegrupper der forud for 1.april 1999 er overgået til ny løndannelse, jf. bilag x. Bilaget er foreløbigt.

Bemærkning:

Tjenestemænd med opretholdt statstjenestemandstatus omfattes ikke af denne aftale.

KAPITEL 2. FORHANDLINGSPROCEDURE

§ 2. Aftale

Stk. 1

Aftale om decentral løn indgås mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede, i det følgende beteg-

net som (amts)kommunen, og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

Forslag om anvendelse af ikke-organisationsopdelt decentral løn kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en personaleorganisation.

Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten), jf. bilag nr. y.

I bilag nr. z findes en oversigt over personaleorganisationer, der har delegeret deres forhandlingskompetence vedrørende aftaler om decentral løn.

For de personaleorganisationer, der ikke er nævnt i bilag nr. z, skal henvisning om decentral løn ske til vedkommende hovedforbund, jf. bilag nr. y.

Hvis der er indgået en kollektiv aftale eller overenskomst med en organisation uden for KTO, udøves forhandlingsretten af denne personaleorganisation.

Hvis den ansatte hverken direkte eller indirekte er omfattet af en kollektiv aftale eller overenskomst, udøves forhandlingsretten af den organisation inden for KTO, som naturligt kan udøve forhandlingsretten. I tvivlstilfælde rettes henvendelsen til KTO.

Iøvrigt vil der kunne udsendes retningslinjer til de lokale repræsentanter om aftaleindgåelsen.

Stk. 2

Repræsentanterne for de forhandlingsberettigede organisationer kan med (amts)kommunen aftale, at forhandlingerne om anvendelse af decentral løn føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og (amts)kommunen. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 3. Procedure

Stk. 1

(Amts)kommunen og den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan fremsætte forslag til decentral løn. Hvis der er indgået aftale om samforhandling for et antal organisationer, fremsættes forslag af de samarbejdende organisationer under ét, ligesom de samarbejdende organisationer angiver én adressat, der på samtlige organisationers vegne modtager arbejdsgiversidens forslag.

Stk. 2

Forslag til decentral løn fremsættes skriftligt og begrundet over for den anden part.

Bemærkning:

Begrundelsen kan medvirke til større klarhed i forbindelse med forhandlingerne om anvendelse af decentral løn. Herudover kan begrundelsen bl.a. få bevismæssig betydning i forhold til fx. Forvaltningsloven og Lov om lige løn til mænd og kvinder.

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Ved en vurdering af om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder i kommunen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere om arbejdet er af samme værdi for den kommunale løsning af opgaver.

Opmærksomheden henledes endvidere på, at lønbegrebet i ligelønsloven skal opfattes bredt, dvs. det omfatter ikke alene den almindelige grundløn, men også tillæg, éngangsbeløb og pension.

Stk. 3

Parterne (på arbejdstagersiden de samarbejdende organisationer, hvis aftale om samforhandling er aftalt) kan aftale procedure for fremsættelse af forslag til og forhandling af decentral løn. Medmindre andet aftales, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af forslaget.

Bemærkning:

Ved aftale om procedure for anvendelse af decentral løn kan kommunalbestyrelsen træffe beslutning om at lade sig repræsentere på ethvert ledelsesniveau i den kommunale organisation, ligesom lønmodtagersiden kan træffe beslutning om delegering af forhandlingskompetencen, jf. bilag nr. z.

Eventuelle aftaler om fravigelse af 6-ugers fristen kan vanskeliggøre forholdene i forbindelse med akutte behov, medmindre sådanne situationer er undtaget.

Stk. 4 (til 31.marts 2000)

Såvel (amts)kommunen som de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle forslag om anvendelse af midler til decentral løn. Der kan kun gennemføres forslag, hvorom der er enighed mellem parterne, og der er ingen forpligtelse til at indgå en konkret aftale om anvendelse af decentral løn. (Amts)kommunen er forpligtet til at anvende midler til decentral løn svarende til det fastsatte "gulv", jf § 7, og der er mulighed for at anvende midler op til det fastsatte "loft", ligeledes jf. § 7.

Stk. 4 (fra 1.april 2000)

Såvel (amts)kommunen som de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle forslag om anvendelse af midler til decentral løn. Der kan kun gennemføres forslag, hvorom der er enighed mellem parterne, og der er ingen forpligtelse til at indgå en konkret aftale om anvendelse af decentral løn.

KAPITEL 3. FORMÅL FOR ANVENDELSE AF DECENTRAL LØN

§ 4. Formål

Udmøntning af de decentrale midler forudsættes at tage udgangspunkt i opgavevaretagelsen eller andre, objektive forhold.

Bemærkning:

Som eksempler herpå kan nævnes:

Funktioner og opgaver, bl.a.

- medarbejdere eller personalegrupper, der udfører en særlig funktion som en del af arbejdet, eller medarbejdere, der løbende varetager særlige opgaveområder, f.eks. specialister, eller
- medarbejdere, der i særlig grad selvstændigt træffer beslutninger.

Rekruttering, fastholdelse og mobilitet, bl.a.

- medarbejdere, der deltager i rokeringsordninger inden for eget eller beslægtede fagområder, eller
- rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvad enten årsagen er særlige kvalifikationer eller specielle konkurrencevilkår.

Omstilling og udvikling, bl.a.

- medarbejdere, der medvirker til faglig udvikling og/eller gennemførelse af nye arbejdsopgaver/arbejdsmetoder/arbejdsgange eller
- medarbejdere, der deltager i projekt-, tema-, eller teamarbejde.

Lønopretning, bl.a.

- medarbejdere, der ansvarsmæssigt og arbejdsmæssigt er ligestillede, men lønmæssigt er forskelligt placerede.

Efter- og videreuddannelse, bl.a.

- medarbejdere, der deltager i eller har gennemført efter- og videreuddannelse, eller
- medarbejdere, der varetager særlige instruktionsopgaver eller supervision.

Seniorordninger,

- medarbejdere, der er omfattet af en seniorordning i henhold til seniorpolitikaftalen.

KAPITEL 4. FORMER FOR ANVENDELSE AF DECENTRAL LØN

§ 5. Anvendelse

Stk. 1 Generelt

Decentral løn kan anvendes til personalegrupper og enkeltmedarbejdere.

Stk. 2 Løn

Ved forhandling om decentral løn kan følgende ydelsesformer/modeller bringes i anvendelse henholdsvis for grupper af medarbejdere og for enkeltmedarbejdere:

1) Løntrinsændringer.

- a) Funktionsbestemte løntrinsændringer, samt
- b) kvalifikationsbestemte (personlige) løntrinsændringer.

2) Tillæg.

- a) Funktionsbestemte tillæg, samt
- b) kvalifikationsbestemte (personlige) tillæg.

3) Engangsbeløb.

Bemærkning:

De lokale parter er frit stillet med hensyn til størrelsen af løntrinsændringer, tillæg eller engangsbeløb. Der kan dog alene aftales løntrinsændringer med decentral løn indtil løntrin 52 eller det løntrin, som stillingen som øverste administrative chef i kommunen/selskabet eller virksomheden er aflønnet efter, jf. administrativ information nr. 2109 om løntilsynet med enkeltstillinger, der findes i samlemappen under afsnit 01.24. /Retningslinierne i Amtsrådsforeningens løninformation nr. 74.95 af 4. august 1995 om delegering af kompetencen til at anvende løntrin 52 eller højere løntrin er fortsat bindende (ARF).

Stk. 3 Efter- og videreuddannelse

- 1) Midler til uddannelsesformål kan anvendes til fuld eller delvis løn og lønsupplement eller pensionsindbetaling i forbindelse med bevilget efter- og videreuddannelse, herunder på bevilget uddannelsesorlov. Midler til uddannelsesformål kan herudover anvendes til dækning af udgifter til transport, kursusafgifter, lærebøger mv. Midler afsat til uddannelsesformål kan ikke anvendes i forbindelse med grunduddannelse.

Bemærkning:

I forbindelse med de særlige muligheder for anvendelse af decentral løn ved efter-/videreuddannelse og uddannelsesorlov kan arbejdsgiverbetalt uddannelse hjemlet særskilt i aftale/overenskomst dog ikke finansieres via decentral løn.

- 2) Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 2, 3 og 6 stk. 2. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsesform.

Bemærkning:

De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan som hidtil drøftes inden for rammerne af samarbejdsudvalgsstrukturen.

Spørgsmålet om, hvilke konkrete medarbejdere, der skal på hvilke uddannelser, og hvornår er ikke aftalestof, men fastlægges af (amts)kommunen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.

Anvendelse af decentral løn til uddannelsesformål forudsættes at supplere eksisterende uddannelsesbudgetter. Det vil således være i strid med aftalens forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra decentral løn.

Stk. 4 Pensionsforbedringer

- 1) Decentral løn kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter parterne, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.
- 2) I øvrigt kan decentral løn anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om supplerende pension.

§ 6. Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler

Stk. 1

I aftaler om anvendelse af decentral løn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Bemærkning:

Decentral løn skal betragtes som et supplement til den ved centrale aftaler fastlagte løn.

Det er nødvendigt, at vilkårene for den indgåede aftale om decentral løn skriftligt præciseres, så der ikke senere opstår tvivl om indholdet af aftalen, herunder ikrafttrædelsestidspunkt, eventuelt sluttidspunkt, om beløbet skal reguleres, samt om "loftsbelastningens" størrelse.

Efter offentlighedsloven er de kommunalt ansattes lønninger mv. principielt offentligt tilgængelige, herunder også kommunens samlede lønudgifter.

I forbindelse med personaleorganisationernes interesse i at kunne følge anvendelsen af decentral løn i den enkelte kommune kan det lokalt aftales, på hvilken måde oplysninger herom kan gives.

Stk. 2

Der kan indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne og formen for lønforbedringerne er fastlagt. Forhåndsftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte betingelser.

Bemærkning:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv. eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

Stk. 3 Opsigelse og ophør af aftaler om decentral løn

- a) Aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- b) Funktionsbestemte lønforbedringer kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lønforbedringer med hjemmel i denne aftale kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.
- c) Kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- d) Aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte (herunder personlige ordninger) kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.
- e) Bestemmelserne i punkterne a) - d) gælder for såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd. For tjenestemænd gælder dog, at aftaler om løntrinsændringer ikke kan opsiges.

Bemærkning til a):

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive decentrale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Bemærkning til b):

Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

Bemærkning til c):

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Bemærkning til d):

Et eksempel kan være stillingsskift inden for (amts)kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Bestemmelser i decentrale aftaler om, at aftalen bortfalder eller kan opsiges, hvis gruppen centralt omklassificeres, opretholdes.

KAPITEL 5. ØKONOMI OG OPGØRELSE

§ 7. Økonomi (til 31.marts 2000)

Stk. 1

Der er fastsat et "gulv" og et "loft" for mulighederne for at anvende midler til decentral løn. "Gulvet" er gældende for den enkelte (amts)kommune, mens "loftet" er landsdækkende.

Stk. 2

"Gulvet", som skal anvendes, er fastsat til 0,5% af (amts)kommunens lønsum. "Loftet" er fastsat til 0,9% af alle (amts)kommuners lønsum. Udgifter til varige og personlige lønforbedringer, der er indgået aftale om i perioden 1. april 1995 til 31. marts **1999**, og som fortsat er i kraft, indgår i opgørelsen over anvendelse af hhv. "gulv" og "loft".

Bemærkning:

Der er således tale om, at der "bygges ovenpå" aftalen om decentral løn fra 1995.

Stk. 3

"Gulvet" opgøres på grundlag af den samlede lønsum for (amts)kommunen incl. pensionsbidrag, feriegodtgørelse og særydelser iøvrigt. Decentral løn og lønsummen for de i § 1, stk. 2, nævnte stillinger indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Bemærkning:

Det vil sige, at personalegrupper, der **er overgået** til ny løndannelse, **forud for 1.april 1999** udgår af beregningsgrundlaget. Allerede indgåede aftaler for disse grupper udgår også af gulv- og loftsbelastningen.

Med udgangspunkt i det særlige beregningsgrundlag, der er lagt til grund for KTO-forhandlingerne pr. 1. april **1999**, er der udarbejdet en tabel over de enkelte kommuners "gulv" på 0,5%, jf. bilag nr. 5. Opmærksomheden henledes på, at grupper, der **er overgået til** ny løndannelse forud for 1.april 1999, **er fradraget i de angivne lønsummer**, der skal anvendes som beregninggrundlag pr. 1. april **1999**. (Amts)kommuneopdelte tabeller herover vil senere blive udarbejdet af Det fælleskommunale Løndatakontor.

§ 7A. Decentral aftaleadgang (fra 1. april 2000)

Stk. 1

Der kan **fortsat indgås aftale om anvendelse af decentral løn for personalegrupper**, der ikke er overgået til ny løndannelse, men med virkning fra 1. april 2000 bortfalder kommuner og amters forpligtelse til at anvende det fastsatte "gulv" i decentral løn.

Formateret

§ 8. Opgørelse (til 31.marts 2000)

Stk. 1

Værdien af alle aftaler belaster "gulvet" og "loftet" med det faktiske aktuelle beløb omregnet til årsvirkning.

Bemærkning:

Fremgangsmåde for beregning af udgiftsopgørelsen fremgår af bilag nr. 6.

Størrelsen af den økonomiske belastning ved den decentrale lønordning gøres efterfølgende op organisationsopdelt af Det Fælleskommunale Løndatakontor. Aftaler vedrørende perioden 1.4.1999 – 31.3.2000 opgøres pr. 1/10-2000. Opgørelsen skal foreligge den **1/1-2001**. Forhandlingerne vedrørende 1. overenskomstår skal derfor være afsluttede senest 1. oktober **2000**.

Stk. 2

Hvis det ved opgørelsen af forbruget af decentral løn for perioden 1.4.1999 – 31.3.2000 viser sig, at en (amts)kommune ikke har indgået aftaler svarende til "gulvet", jf. § 7, stk. 2, fremsættes der lokalt forslag om aftale om udmøntning af restbeløbet op til "gulvet". Aftaler herom skal være indgået inden 31. marts 2001. Udmøntningen skal udløses inden for perioden 1.4.1999 – 31.3.2000, og kan omfatte medarbejdere som i denne periode har været omfattet af Aftalen. Kan det ikke den 1. april 2001 lokalt konstateres, at der er indgået aftaler svarende til "gulvet", meddeles dette de centrale parter, der herefter indgår aftale om udmøntning af restbeløbet op til "gulvet" i den enkelte (amts)kommune. De centrale parters aftale er bindende for de lokale parter."

KAPITEL 6. RETSTVISTER, IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 9. Retstvister

Påstand om brud på eller uenighed om fortolkning af denne aftale behandles efter aftalen om behandling af retstvister. Påstand om brud på eller uenighed om fortolkning af lokale aftaler indgået i henhold til denne aftale behandles ligeledes efter aftalen om behandling af retstvister.

§ 10. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. april **1999**. Bestemmelserne i § 6, stk. 3 om opsigelse og ophør af aftaler gælder dog også aftaler indgået før 1. april 1997 iht. aftalerne om decentral løn, lokalløn, kommunepulje og folkeskolepulje.

17.31
0.99
220299

Side 13

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts **2001**. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den

For Kommunernes Landsforening

For KTO

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

| For Frederiksberg Kommune

Bilag nr. . Beregning af "gulv- og loftsbelastning" (til 31.3.2000)

I. "Gulv- og loftsbelastning for lønordninger"

"Gulv- og loftsbelastningen" for de enkelte lønordninger beregnes som årsvirkningen af den faktiske aktuelle udgift ordningen medfører. Det vil fx sige, at et tillæg som træder i kraft midt i perioden, omregnes til helårvirkning.

"Gulv- og loftsbelastningen" opgøres i forhold til de på aftaletidspunktet gældende satser.

1) Løntrinsændringer

A: Funktionsbestemte løntrinsændringer

Løntrinsændringer kan ske i form af tillæggelse af løntrin eller som omklassificering.

I begge tilfælde udgør "gulv- og loftsbelastningen" den faktiske aktuelle udgift ved løntrinsændringen beregnet som forskellen mellem den hidtidige aflønning og aflønningen efter tillæggelsen af løntrin/omklassificeringen.

Hertil lægges forskellen i eventuelt pensionsbidrag. For overenskomstansatte med en pensionsordning beregnes pensionsbidraget som den faktiske merudgift. For tjenestemænd tillægges ikke pensionsbidrag ved beregning af "gulv- og loftsbelastningen".

Endvidere tillægges forskellen i tillæg for særlig feriegodtgørelse, jf. pkt. 3), A, af lønforskellen, men ikke af pensionsforskellen.

Eksempel 1:

Ved en omklassificering af en ansat på slutløn i en stilling, aflønnet efter løntrinsforløbet 14, 16, 18, og 20 (2-årige) til løntrinsforløbet 20, 22, 24 og 26 (2-årige), vil "gulv- og loftsbelastningen" for omklassificeringen udgøre forskellen mellem løntrin 20 og løntrin 22.

Eksempel 2:

Ved en omklassificering af en ansat på løntrin 16 i en stilling aflønnet efter løntrinsforløbet 14, 16, 18 og 20 (2-årige) til løntrinsforløbet 20, 22, 24 og 26 (2-årige), vil "gulv og loftsbelastningen" for omklassificeringen udgøre forskellen mellem løntrin 16 og løntrin 20.

Eksempel 3:

En ansat på løntrin 16 i en stilling aflønnet efter løntrinsforløbet 14, 16, 18 og 20 (2-årige) indplaceres på løntrin 20 i samme løntrinsforløb. "Gulv- og loftsbelastningen" udgør forskellen mellem trin 16 og trin 20.

For omklassificering af deltidsansatte beregnes "gulv- og loftsbelastningen" på grundlag af beskæftigelsesgraden for medarbejderen på det tidspunkt, hvor omklassificeringen sker.

Hvis den pågældende stillingsindehaver fratræder, uden at stillingen genbesættes, ophører belastningen.

B: Kvalifikationsbestemte (personlige) løntrinsændringer

Samme som under pkt. 1). A.

Når den pågældende fratræder, ophører belastningen.

C: Belastningsgrad

Alle løntrinsændringer belaster "gulv- og loft" med 100 %.

2) Tillæg

A: Funktionsbestemte tillæg

"Gulv- og loftsbelastningen" udgør det faktiske udbetalte tillæg samt et tillæg for feriegodtgørelse, jf. pkt. 3), A. Endvidere tillægges forskellen i pensionsbidrag, såfremt tillægget er pensionsgivende.

Hvis den pågældende stillingsindehaver fratræder, uden at stillingen/funktionen genbesættes, ophører belastningen.

B: Kvalifikationsbestemte (personlige) tillæg

Samme som under 2), A.

Når den pågældende fratræder, ophører belastningen.

C: Belastningsgrad

Alle tillæg belaster "gulv- og loft" med 100 %.

3) Engangsbeløb

A: Beregning

Til det faktisk udbetalte engangsbeløb lægges et tillæg på 1,5 % (særlig feriegodtgørelse), medmindre pågældende er timelønnet, hvor tillægget udgør 12,5 %.

B: Belastningsgrad

Engangsbeløb belaster "gulv og loft" med 100% det pågældende år.

II. Regulering af lønordninger

1) Løntrinsforbedringer

Løntrinsforbedringer reguleres på samme måde som medarbejderens normalt aftalte løn.

2) Tillæg

Tillæg reguleres, medmindre andet er aftalt, i overensstemmelse med Aftale pr. 1. april 1999 om lønninger for kommunalt ansatte.

3) Engangsbeløb

Engangsbeløb udbetales en gang for alle og reguleres ikke.

III. "Gulv- og loftsbelastning" for aftaler efter Rammeaftale om seniorpolitik

Aftaler efter Rammeaftale om seniorpolitik finansieres af decentral løn. "Gulv- og loftsbelastningen" for de enkelte seniorordninger fremgår af Rammeaftale om seniorpolitik.

IV. "Gulv- og loftsbelastning" for udgifter til efter- og videreuddannelse.

Aftaler om løn eller lønsupplement i forbindelse med efter- og videreuddannelse behandles som for lønordninger, jf. I.

Aftaler om dækning af udgifter til transport, kursusudgifter, lærebøger mv. belastes med det faktiske betalte beløb.

V. Anvendelse og udregning af "gulv" og "loft"

Der skal pr. 31. marts 2000 i den enkelte (amts)kommune være indgået aftaler om lønordninger svarende til en belastning af "gulvet" på 0,5 %.

Pr. 1. april 1999 udgør "gulvet" 0,5 % af kommflunens lønsum opgjort på grundlag af det særlige beregningsgrundlag jf. bilag nr. 5.

Det pr. 1. april 1999 gældende "gulv" er forlods belastet med den samlede udgift opgjort på grundlag af de i perioden 1. april 1995 - 31. marts 1999 indgåede aftaler om varige og personlige lønforbedringer. Opgørelsen af den samlede udgift fra de i perioden 1. april 1995 - 31. marts 1999 indgåede aftaler sker efter de daværende opgørelsesregler.

Det pr. 1. april 1999 gældende "loft" er landsdækkende og skal ikke opgøres lokalt.

Tid Den 25. februar 1999
Sted Københavns Rådhus
Emne Aftale om decentral løn
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

Under forbehold af, at der indgås et samlet forlig mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 1999, er parterne enige om vedlagte aftale om decentral løn.

Det forudsættes, at Amtsrådsforeningens Aftale om decentral løn til stillinger aflønnet på løntrin 49 eller højere, redigeres tilsvarende.

I tilknytning hertil er aftalt, at hvis der på de enkelte hovedorganisationers områder for perioden 1.4.1999 – 31.3.2000 ikke er indgået aftaler om decentral løn svarende til "finansieringsloftet" (0,7%), sker der ved den førstkommende overenskomstforhandling en opfyldning til dette finansieringsloft. Denne opfyldning sker på basis af opgørelsen af 1. overenskomstårs forbrug. Et samlet overforbrug inden for hele KTO-området indgår i de førstkommende overenskomstforhandlinger.

Til grupper overgået til Ny Løn og til grupper omfattet af aftalen om decentral løn er i 2. overenskomstår aftalt en samlet forlodsfinansiering på 0,5% af lønsummen og i 3. overenskomstår 0,6% af lønsummen.

Ved opgørelse af "finansieringsloftet" på 0,7% i 1. overenskomstår indgår den "opfyldning", der er afsat på hovedorganisationer for så vidt angår de organisationer, som ikke pr. 1. april 1999 er overgået til Ny Løn, jf. protokollat af 4. februar 1999.

LO	8,3 mio. kr.
FTF	43,8 mio. kr.
AC	4,8 mio. kr.
I alt	56,9 mio. kr.

Parterne træffer senest den 1. april 1999 aftale om eventuel opfyldning til finansieringsloftet.

København, den 25. februar 1999

For Kommunernes Landsforening

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

KOMMUNERNES LANDSFORENING KOMMUNALE TJENESTEMÆND
AMTSRÅDSFORENINGEN OG OVERENSKOMSTANSATTE
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

Bilag 1.6.

AFTALE
om
konvertering af
ulempetillæg

1999

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. AFTALENS OMRÅDE.....	3
§ 2. ÅRLIGT ULEMPETILLÆG ELLER FASTE ULEMPETILLÆG PR. TJENESTE/VAGT	3
§ 3. LOKALAFTALENS OMFANG.	5
§ 4. LOKALAFTALENS GYLDIGHEDSPERIODE OG OPSIGELSE.....	5
§ 5. IKRAFTTRÆDEN.....	6

§ 1. AFTALENS OMRÅDE.

Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte i:

1. Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med,
6. naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

§ 2. ÅRLIGT ULEMPETILLÆG ELLER FASTE ULEMPETILLÆG PR. TJENESTE/VAGT.

Stk. 1.

Det kan ved lokal aftale mellem det enkelte amtsråd og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation bestemmes, at såvel arbejdstidsbestemte ydelser som arbejdsbestemte tillæg o.lign. helt eller delvist konverteres til et årligt ulempe-
petillæg **eller til et fast ulempepetillæg pr. tjeneste/vagt.**

Stk. 2.

Som grundlag for fastsættelse af tillæggets størrelse kan f.eks. indgå:

- tillæg for tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 06.00,
- tillæg for tjeneste på lørdage/mandage,
- tillæg for tjeneste på søndage,
- tillæg for normaltjeneste i aften- og natperioden/holddrift,
- overarbejde/merarbejde.
- (rådigheds-)vagtbetaling, herunder betaling for opkald,
- dispositionstillæg,
- arbejdsbestemte kvalifikationstillæg,
- genetillæg, og
- arbejdsbestemte tillæg i øvrigt.

BEMÆRKNINGER:

Alle former for arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg kan således indgå i aftalen. Egentlige om-

kostningsdækkende beløb, som f.eks. befordrings- og kit-telgodtgørelse, kan ikke omfattes af aftalen.

Stk. 3.

Omlægninger fra takstmæssige ydelser til årlige tillæg **eller faste tillæg pr. gang**

a) er udgiftsneutrale for (amts)kommunen eller

b) indebærer en forhøjelse af tillæggene i form af funktionsbestemte tillæg, som gives f.eks. på grundlag af en samlet vurdering af arbejdstilrettelæggelsen. For ansatte, der ikke er omfattet af nye lønformer, forudsætter tillægsforhøjelse puljebelastning via aftalen om decentral løn.

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på, at der er mulighed for at aftale, at omlægge ydelser efter stk. 2 til funktionsløn.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer i arbejdstilrettelæggelsen der traditionelt har været forbundet med arbejdstidsbestemte ydelser som arbejdsbestemte tillæg o.lign.

Stk. 4.

For den enkelte ansatte fastlægges det årlige ulempetillæg **eller faste ulempetillæg for den enkelte vagt/tjeneste** under hensyn til omfanget og karakteren af den tjeneste og/eller de opgaver, tillægget skal godtgøre. Hvis der i den lokale aftales gyldighedsperiode sker ændringer i de satser/beløb, som indgår i grundlaget for ulempetillæggets størrelse, foretages der tilsvarende ændring af den enkeltes ulempetillæg.

Stk. 5.

Det årlige ulempetillæg udbetales forholdsmæssigt og samtidig med den almindelige lønudbetaling.

Faste ulempetillæg pr. tjeneste/vagt opgøres særskilt med henblik på udbetaling samtidig med en almindelig lønudbetaling.

BEMÆRKNINGER:

For ansatte med ret til fuld løn under sygdom, indgår det aftalte årlige ulempetillæg som en fast påregnelig løndel og indgår i lønudbetalingen ved fravær som følge af ferie,

sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse.

For ansatte med ret til fuld løn under sygdom, indgår fast påregnelige ulempestillæg pr. tjeneste/gang i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse.

§ 3. LOKALAFTALENS OMFANG.

Den lokale aftale kan omfatte

- ansatte i én eller flere af (amts)kommunens institutioner eller dele heraf, og
- én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

§ 4. LOKALAFTALENS GYLDIGHEDSPERIODE OG OPSIGELSE.

Stk. 1.

Den lokale aftale gælder i mindst et år fra den aftalte ikrafttrædelsesdato.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der i den lokale aftales gyldighedsperiode sker (væsentlige) ændringer i aktivitetsniveauet, f.eks. indskrænkning/udvidelse af åbningstiden eller lignende, der på afgørende vis ændrer på grundlaget for beregningen af tillæg, kan der ske en tilsvarende forholdsmæssig justering af det konverterede tillæg.

Det vil være naturligt at foretage en sådan justering på det tidspunkt, hvor de pågældende aktivitetsændringer er konstateret, med henblik på samtidig ændring af tillæg.

Stk. 2.

Aftalen kan skriftligt af hver af parterne opsiges med tre måneders varsel, tidligst til udløbet af gyldighedsperioden aftalt efter stk. 1.

Stk. 3.

Hvis parterne ikke opnår enighed om fornyelse af aftalen, betales fra gyldighedsperiodens udløb, jf. stk. 2, de ydelser og tillæg, der er af-

Side 6

talt omfattet efter § 2, efter de respektive overenskomsters/aftalers bestemmelser herom.

§ 5. IKRAFTTRÆDEN.

Stk. 1.

Denne aftale om konvertering af ulempetillæg har **virkning fra den 1. april 1999.**

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002. Opsigelse skal ske skriftligt.

København den 25. februar 1999

For Kommunernes Landsforening

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Bilag 1.7.

Aftale om nyt grundbeløbsniveau

§ 1. Område

Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte i:

- 1) Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
- 2) Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
- 3) Københavns Kommune,
- 4) Frederiksberg Kommune,
- 5) selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, som amts(kommunen) har indgået driftsoverenskomst med og
- 6) virksomheder og selskaber, der er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, fx naturgasselskaber og andre fælleskommunale virksomheder mv.

§ 2. Omlægning

Stk. 1.

Denne aftale omfatter alle former for lønninger på løntrin samt alle former for tillæg, der er aftalt som grundbeløb i niveau 1. oktober 1984.

Stk. 2.

De i stk. 1 nævnte lønformer omregnes til et nyt grundbeløb i niveau 31. marts 2000, idet hidtidige grundbeløb sammenlægges med udmøntningen af procentreguleringen, der er gældende pr. 31. marts 2000.

Lønninger samt tillæg, der er aftalt i andet niveau end 1. oktober 1984 omregnes ligeledes til niveau 31. marts 2000.

Stk. 3.

Ved omregning til nyt årligt grundbeløb afrundes lønninger på løntrin, inkl. udmøntning af procentreguleringen pr. 31. marts 2000, til nærmeste hele krone.

Stk. 4.

Ved omregning til nyt årligt grundbeløb afrundes tillæg, der er fastsat som årlige grundbeløb, og som inkl. udmøntning af procentreguleringen pr. 31. marts 2000 udgør 1.000,00 kr. og derover, til nærmeste hele 100,00 kr.

Stk. 5.

Ved omregning til nyt grundbeløb foretages ingen afrunding af tillæg, der er fastsat pr. ydelse eller pr. tidsenhed, eller af tillæg, der er fastsat som årlige grundbeløb, og som inkl. udmøntning af procentreguleringen pr. 31. marts 2000 udgør mindre end 1.000,00 kr.

Stk. 6.

Hvis 2 eller flere tillæg sammenlægges, er det nye grundbeløb lig med summen af de hidtidige tillæg, inkl. udmøntning af procentreguleringen pr. 31. marts 2000, idet eventuel afrunding sker efter bestemmelsen i stk. 4 eller 5.

Stk. 7.

Der foretages ingen afrunding ved omregningen af tillæg, der i forbindelse med ansattes overgang til nye lønsystemer ydes til udligning af forskellen mellem den hidtidige løn og lønnen efter det nye lønsystem.

§ 3.

Omregningen efter § 2 har virkning fra den 1. april 2000.

København, den 24. februar 1999

For Kommunernes Landsforening

Ole Andersen/Herluf Ibsen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Poul Winckler/Signe F. Nielsen

For Amtsrådsforeningen

K. Ebbensgaard/Benny C. Hansen

For Københavns Kommune

Winnie Larsen-Jensen/Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune

John Winther/Lars Due Østerbye

Bilag 2.1.

Tid	Den 14. januar 1999	
Sted	Københavns Rådhus	
Emne	Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 1999	
Deltagere	Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og komstansatte (KTO) og repræsentanter for Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).	Overens-

Fordeling af puljer mv.

Parterne er enige om følgende fordeling af puljer:

1. Hovedorganisationspuljer	0,7%
Heraf	
Til diverse forslag i perioden	0,3% ¹⁾
Til grupper på Ny løn (= grupper uden decentral løn) forlodsfinansiering 1. ok år	0,4% ²⁾
Til grupper på gammel løn - reserveres til anvendelse i 2. ok år	0,4% ²⁾
2. KTO-pulje	0,22% ¹⁾
Til anvendelse i perioden. Til særlige lønformål for grupper med særligt behov.	
3. Parterne er endvidere enige om til yderligere forlodsfinansiering af lokal lønudvikling i 2. ok år at afsætte	0,5%

¹⁾ Der er ikke taget stilling til udmøntningstidspunktet

²⁾ Beregnet af de respektive samlede lønsummer

Bemærkninger:

For de medarbejdere der er/kommer på Ny løn tilstræbes en "gulvmodel" på 0,2% i 1. ok år og 0,25% i 2. ok år pr. (amts)kommune.

Grupper på gammel løn fortsætter på decentral løn i 1. ok år.

Fordelingen af KTO-puljen under punkt 2 aftales senest på mødet den 29. januar 1999.

Midlerne afsættes og kan anvendes under forudsætning af, at der indgås et samlet forlig mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 1999.

Anvendelse af puljemidlerne til de specielle forhandlinger er betinget af, at der opnås enighed mellem de respektive overenskomstparter.

Der er ikke taget stilling til, om midlerne til forlodsfinansiering af lokal lønudvikling i 2. ok år skal finansieres af den aftalte ramme eller en eventuel reguleringsordning.

København, den 14. januar 1999

For Kommunernes Landsforening

Ole Andersen/Herluf Ibsen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Poul Winckler/Signe F. Nielsen

For Amtsrådsforeningen

K. Ebbensgaard/Benny C. Hansen

For Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune

John Winther/Lars Due Østerbye

Bilag 2.2.

Tid Den 4. februar 1999
Sted Københavns Rådhus
Emne Fordeling af puljer til specielle forhandlinger
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for
Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen (ARF),
Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

I. 1: ¹⁾

I henhold til Protokollat af 14. januar 1999, indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter er der enighed om, at de i protokollatet afsatte puljer til specielle forhandlinger fordeles således, idet KTO-puljen forhøjes fra 0,220% til 0,247%:

	LO	FTF	AC	Øvrige	I alt
KTO-pulje ²⁾	94,6	185,0	35,0	0,0	314,6
Hovedorganisationspuljen	265,0	256,0	76,7	1,7	599,4
I alt	359,6	441,0	111,7	1,7	914,0

./. Fordelt i overensstemmelse med vedlagte bilag.

I. 2:

Decentral løn:

	LO	FTF	AC	Øvrige	I alt
Midler fra decentral løn (1.4.1997 – 31.3.1998)	23,8	47,2	4,9	0,0	75,9

I. 3:

Løngaranti:

	LO	FTF	AC	Øvrige	I alt
Løngaranti ³⁾	6,640	4,868	0,0	0,0	11,508

I. 4:

Til chefer afsættes:

	LO	FTF	AC	I alt
Chefer	11,8	13,5	16,7	42

I. 5:

Løntrinprojekt:

Løntrin 9 forhøjes med 1.000 kr. årligt	38 mio. kr.
---	-------------

Samtlige beløb angivet i mio. kr.

Den samlede puljefordeling på hovedorganisationsniveau skal være aftalt senest den 11. februar 1999 med henblik på, at en eventuel uenighed herom kan løses på det politiske møde mellem parterne den 12. februar 1999.

Midlerne afsættes og kan anvendes under forudsætning af, at der indgås et samlet forlig mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 1999.

Anvendelse af midlerne er betinget af, at der opnås enighed mellem de respektive overenskomstparter.

København, den 4. februar 1999

For Kommunernes Landsforening

*Ole Andersen/Herluf Ibsen*For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte*Poul Winckler/Signe F. Nielsen*

For Amtsrådsforeningen

K. Ebbensgaard/Benny C. Hansen

For Københavns Kommune
Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune
John Winther/Lars Due Østerbye

¹⁾ Arbejdsgiverne har noteret sig KTO's forslag til detailfordeling af KTO-puljen, og at disse samt arbejdsgivernes egne forslag indgår i de videre forhandlinger om fordeling af puljerne på hovedorganisationsniveau

²⁾ Arbejdsgiverparterne forudsætter, at for grupper, der ikke er overgået til ny løndannelse, anvendes midlerne til at finansiere overgang

³⁾ Til udmøntning pr. 1. april 1999. Udmøntningen finansieres af reguleringsordningen pr. 1. april 1999.

Bilag til I. 1:

LO

FOA	69,4
SiD	6,8
HK	2,0
KAD	11,4
SL	24,5
PMF	5,6
”Selvfinansiering” *	-25,1
I alt	94,6

* ”Selvfinansiering” via provenuet fra decentral løn og løngarantien 25,1 mio. kr.

FTF

LC	85,0
Sundhedskartellet	40,0
BUPL	60,0
I alt	185,0

Det er en forudsætning, at 0,1% af hovedorganisationspuljen (bufferpuljen) fordeles således, at 40,1 mio. kr. af 49,1 mio. kr. fordeles forholdsmæssigt mellem LC, Sundhedskartellet og BUPL, dvs. 16,3 mio. kr. til LC, 14,4 mio. kr. til Sundhedskartel og 9,4 mio. kr. til BUPL.

Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Det Kommunale Kartel

Bilag 2.3.

Dato: Den 11. februar 1999

Sted: Kommunernes Landsforening

Emne: **Fordeling af puljemidler til grupper under Det Kommunale Kartel.**

Deltagere: Repræsentanter for Det Kommunale Kartel, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunernes Landsforening.

Til fordeling blandt DKK-organisationerne er der til specialforhandlingerne afsat 390,040 mio. kr., jf. Protokollat af 4. februar 1999.

Fra O.97 resterer 3,095 mio. kr.

I alt 393,135 mio kr., som fordeles i henhold til vedlagte oversigt.

København den 11. februar 1999

For Kommunernes Landsforening
Lene Møller

For Det Kommunale Kartel
Poul Winckler

For Amtsrådsforeningen
Per Korshøj

For Københavns Kommune
Frank Andersen

For Frederiksberg kommune
Lisbeth Haagensen

Puljefordeling - DKK - 11. Februar 1999

	mio.kr.
Til rådighed	390,040
Restpulje O.97	3,095
I alt	393,135

Personalegruppe	Dec.løn/ løngaranti mio.kr.	Pulje i alt mio.kr.
Pædagoger i daginstitutioner		7,062
Hus- og rengøringsassistenter	13,247	52,000
Specialarbejdere		29,500
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere -herunder PGU-tillæg		12,750
Døgnområdet - herunder døgnpæd., hjemmevejledere, værkstedsass., ledende værksteds pers., lærere på døgninst.mv.		44,500
Diverse FOA-grupper	4,266	93,500
Dagplejere		60,000
Pædagogmedhjælpere	5,623	17,000
Diverse smågrupper under Dansk Funktionærforbund		1,000
HK/KOMMUNAL	6,640	62,000
Teknikere og bygningskonstruktører		1,814
Audiologiass. + konserveringstekn.		0,049
Håndværkere	0,645	6,400
Assistenter og mestre		0,600
Tekniske servicemedarbejdere		2,789
Beredskab under forudsætning af at et forholdsmæssigt tilsvarende beløb kan afsættes i FTF og AC		0,800
Mellemledere ældreområdet		0,192
Restpulje O.99		1,179
I alt		393,135

Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

FTF-K

Bilag 2.4.

Dato: Den 12. februar 1999

Sted: Københavns Rådhus

Emne: **Fordeling af puljemidler til grupper under FTF-K.**

Deltagere: FTF-K, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunernes Landsforening.

Til fordeling blandt FTF-K-organisationerne er der til specialforhandlingerne afsat 493,068 mio. kr., jf. Protokollat af 4. februar 1999.

Fra O.97 resterer 0,345 mio. kr.

I alt 493,413 mio kr. fordeles i henhold til [vedlagte oversigt](#).

København den 12. februar 1999

For Kommunernes Landsforening
Ole Andersen

For FTF-K
Anni Herfort Andersen

For Amtsrådsforeningen
K. Ebbensgaard/Benny C. Hansen

For Københavns Kommune
J. Kramer Mikkelsen/Hans Simmelkjær

For Frederiksberg kommune
John Winther/Lars Due Østerbye

Puljefordeling - FTF - 12. Februar 1999

	mio.kr.
Til rådighed	493,068
Restpulje O.97	0,345
I alt	493,413

Personalegruppe	Dec.løn/ løngaranti mio.kr.	Pulje i alt mio.kr.
Lærere i folkeskolen m.fl.	46,955	253,192
Pædagoger i daginst.		117,934
Sundhedskartellet	0,821	97,926
- heraf tandplejere 0,093 mio.kr.		
- heraf socialrådgivere bortset fra lærere ved sygepl.sk. 2,759 mio.kr.		
Kommunalforeningerne incl. Lærere som forhandles sammen med øvrige lærere		19,539
-inkluderer også Frb. Km.foren.	1,402	
-heraf Gentofte og Søllerød km.- foreninger anslået 0,865 mio.kr.		
-heraf socialrådgivere 0,226 mio.kr.	2,645	
Havnefogeder	0,026	0,266
Bygningskonstruktører		0,128
Mellemledere ældreområdet		0,190
Landmålingsteknikere		0,039
Skov- og landskabsingeniører		0,088
Halinspektører/biografledere		0,164
Beredskab under forudsætning af at et forholdsmæssigt tilsvarende beløb kan afsættes i DKK og AC		0,500
Navigatorer		0,005
Landsdelsorkestre m.fl.		0,918
Teaterteknikere	0,224	1,135
Skuespillere		0,910
Restpulje O.99		0,479
I alt		493,413

Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Akademikernes Centralorganisation

Bilag 2.5.

Dato: Den 11. februar 1999

Emne: **Puljer O.99 – Akademikernes Centralorganisation**

Deltagere: Repræsentanter for Akademikernes Centralorganisation, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunernes Landsforening.

Til AC-organisationerne er der til specialforhandlingerne afsat 133,3 mio. kr., jf. Protokollat af 4. februar 1999.

Beløbet fordeles sig således:

KTO-pulje	35,0 mio. kr.
Hovedorganisationspulje	76,7 mio. kr.
<u>Decentral løn</u>	<u>4,9 mio. kr.</u>
<u>I alt</u>	<u>116,6 mio. kr.</u>

Herudover er der til chefer afsat 16,7 mio. kr.

København den 11. februar 1999

For kommunernes Landsforening
Lene Møller

For Akademikernes Centralorg.
Svend M. Christensen

For Amtsrådsforeningen
Benny C. Hansen/Per Korshøj

For Københavns Kommune
Finn Elholm

For Frederiksberg kommune
Lisbeth Haagensen

Bilag 3.1.

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte i:

- 1) Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
- 2) Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
- 3) Københavns Kommune,
- 4) Frederiksberg Kommune,
- 5) selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
- 6) naturgasselskaber og ved andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

Bemærkning:

De selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende dag- og/eller døgninstitution.

Ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og/eller døgninstitutioner (fx selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfattet af aftalen.

For sådanne selvejende institutioner, kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at aftalen kan anvendes.

Det forudsættes ligeledes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.

ARF-bemærkning:

De selvejende institutioner, med hvem amtet har indgået driftsoverenskomst med, er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftale for institutionen afklares mellem amtsrådet og bestyrelsen for den selvejende institution.

§ 2. Aftalens formål

Denne aftale har til formål, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladser og personalegrupperes ønsker og behov.

Der er enighed om følgende grundprincipper for de decentrale aftaler om arbejdstid:

- a. De lokale parter aftaler arbejdstidsbestemmelserne, herunder betalingssatser og afspadseringsregler mv., inden for rammerne i § 3.
- b. De lokale parter skal have størst mulig indflydelse på arbejdstidsplanlægning og -tilrettelæggelse på den enkelte institution.
- c. De decentrale arbejdstidsaftaler etableres på den enkelte institution/afdeling så vidt muligt fælles for de faggrupper, der deltager.
- d. De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelsen
- e. De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem produktionen, de ansattes arbejdsliv og familieviv/privatliv.

§ 3. Decentrale aftaler om ændrede arbejdstidsregler

Stk. 1. De decentrale aftaler indgås mellem de lokale parter, dvs. magistraten/amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede – og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Der kan decentralt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid, indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

Stk. 2. Det forudsættes,

- a) at gældende arbejdsmiljøregler, herunder arbejdsmiljøloven og aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, respekteres, og
- b) at den normale ugentlige arbejdstid højst må udgøre 37 timer i gennemsnit over en periode.

Der kan dog i de enkelte overenskomster/aftaler - indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter - være indgået aftale om fravigelse af punkt b).

Stk. 3. Det forudsættes, at der aftales en evaluering af den decentrale arbejdstidsaftale, f.eks. efter en periode på 2 år.

Stk. 4. Decentrale aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder, med mindre andet aftales. Efter ophør af de decentrale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

Bemærkning til § 3:

Der er mulighed for decentralt at aftale betalingssatser mv., som indebærer en samlet højere aflønning end efter de centralt aftalte satser mv.

§ 4. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft den 1. april 1999 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2002.

Stk. 2. Såfremt rammeaftalen opsiges, indebærer dette samtidigt opsigelse af de lokale arbejdstidsaftaler. Efter ophør af de decentrale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

Ad rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

I tilknytning til rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler er parterne enige om følgende:

1. KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter udarbejder inspirationsmateriale, jf. bilag 1, hvor der gives eksempler på modeller for decentrale arbejdstidsaftaler, herunder vejledning om hvordan arbejdsmiljøhensyn kan indgå i disse arbejdstidsaftaler.
2. De forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter kan udarbejde supplerende inspirations- og informationsmateriale, som er rettet mod forholdene på de forskellige sektorområder. Dette kan medvirke til sektorrettet formidling af dels modeller for udformning af arbejdstidsbestemmelser, dels konkrete eksempler på arbejdstilrettelæggelse.
3. Rammeaftalen evalueres efter 4 år af KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.
4. Der iværksættes efter nærmere aftale personalepolitiske projekter om decentrale arbejdstidsaftaler. Projekterne kan bl.a. behandle følgende elementer:
 - De arbejdsmiljømæssige forhold, herunder sammenhængen mellem døgtjeneste og de ansattes sundhed og trivsel,
 - Det psykiske arbejdsmiljø, herunder betydningen af den ansattes medbestemmelse og medindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen.
 - De økonomiske og ressourcemæssige følger af de indgåede decentrale arbejdstidsaftaler.

København den 25. februar 1999

For Kommunernes Landsforening

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Vejledende modeller for decentrale arbejdstidsaftaler

En decentral arbejdstidsaftale vil normalt indholde bestemmelser om følgende:

1. Planlægning af arbejdstid

Hvordan er proceduren (spillereglerne), tidsfrister, sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv, eventuelle begrænsninger i arbejdstilrettelæggelsen mv.

2. Ændringer i planer

Spilleregler for ændringer i forhold til det planlagte.

3. Opgørelse af arbejdstid

Hvordan opgøres den gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer.

4. Overarbejde

Opgørelse af overarbejde. Honorering af overarbejde.

5. Ubekvemme arbejdstidspunkter

Hvad er ubekvemme arbejdstidspunkter, hvordan honoreres de.

6. Arbejds miljøforhold

Hvordan tages der hensyn til arbejdsmiljøspørgsmål.

Som **eksempler** på hvordan disse forhold kan udfyldes konkret er nedenfor beskrevet nogle modeller for nye former for arbejdstidstilrettelæggelse.

Udgangspunkt for modellerne

Modellerne er kun tænkt som eksempler og meget åbent beskrevet. Den endelige arbejdstilrettelæggelsesmetode aftales lokalt, og der kan frit kombineres modellerne imellem eller findes på helt nye.

De beskrevne modeller er altså alene til inspiration og skal anvendes i overensstemmelse med lokale behov og i samarbejde mellem ledelsen og medarbejdersiden.

I den konkrete tilrettelæggelsesmetode skal indgå arbejdsmiljømæssige hensyn, jf. Bilag 2.

I de enkelte decentrale aftaler bør endvidere indgå overvejelser om bemandingsmål på de enkelte vagter, herunder at der tages hensyn til de ansattes kompetence både med hensyn til fordelingen mellem de enkelte faggrupper, og kompetencer internt i de enkelte faggrupper.

Flexetid:

Flexetid indebærer at de enkeltes arbejdstider ikke detailplanlægges forud; men i stedet placeres i en tidsramme og de aktuelle arbejdstider registreres så via tidsstempling.

Flexetid er almindelig brugt på mange både private og offentlige arbejdspladser, men hovedsageligt på arbejdspladser, der kun er dagbemandet.

Typisk er der mulighed for at flexe i forbindelse med arbejdsdagens begyndelse eller slutning.

Flexitidsmodellen giver mulighed for større individuel tilpasning af arbejdstiden; men rummer på arbejdspladser med faste bemandingsbehov på faste tidspunkter problemer, i forhold til hvor mange der kan flexe samtidigt.

Flexetid indebærer øgede muligheder for personalet til egen planlægning af daglig arbejdstid, dog indenfor fastlagte rammer. Herved kan det også medvirke til en tilpasning af bemanningen til afdelingens arbejdsbelastning.

Bevægelig arbejdstid (eller individuel, skiftende fastlæggelse af arbejdstiden).

I denne model går man væk fra fast rullende skemaplanlægning og i stedet får personalet selv ansvaret for arbejdstidstilrettelæggelsen - men indenfor klart formulerede bemandingsmål.

Skemalægningen sker fortsat med 4 ugers varsel, men personalets individuelle arbejdstid kan varieres indenfor fastlagte rammer måned for måned.

I forbindelse med indførelsen af denne arbejdstilrettelæggelsesmodel fastlægges bemandingsmål (hvor mange personer skal der mindst være til stede på de forskellige tidspunkter af dagen og i ugens løb - samt bemanning i særlige perioder, jul eksempelvis). Personalet planlægger herefter selv - ud fra individuelle ønsker - en tjenesteliste.

Modellen kan udformes så den fungerer med de eksisterende ulempe- og overtidsbetalinger, men kan også kombineres med en af de efterfølgende modeller.

Bevægelig arbejdstid indebærer store muligheder for at tage individuelle hensyn i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen. Personalet fastlægger selv arbejdstiden og det giver motivation. Herved vil det også gøre behov for bytninger mindre, og kan medvirke til en tilpasning af bemanningen til afdelingens arbejdsbelastning.

Timebank.

Timebank-modellen tager udgangspunkt i en alternativ tjenestetilrettelæggelsesform, hvor der åbnes mulighed for en mere fleksibel afspadseringsform, og i sammenhæng hermed en bedre betaling for, at man påtager sig ekstra-timer.

Der planlægges fortsat med en 37-timers arbejdsuge (enten ud fra en traditionel arbejdstilrettelæggelse eller eventuelt kombineret med "bevægelig-arbejdstidsmodellen"). Når der er mulighed for afspadsering aftales dette med ledelsen, og disse ledige timer ophobes i timebanken (timebanken består altså af, hvad man kan kalde negative timer – eller som en slags kassekredit). Timerne anvendes og arbejdes tilbage når der er behov for ekstra personale, udviklingsarbejde, kompetenceudvikling og møder; men ekstra timer beregnes med en faktor. Hvis der eksempelvis anvendes en faktor $4/3$, indebærer det, at hvis en ansat har afspadseret 4 timer en dag, hvor der var mulighed for det, så bliver disse nulstillet i timebanken, hvis den ansatte tager 3 ekstra timer en anden dag.

Timebank-modellen indebærer behov for en lokal aftale om det maximale antal negative timer, der må være i banken.

Modellen kan også kombineres med særlig betaling for arbejde aften/nat og week-end. Der kan eksempelvis tages udgangspunkt i, at alle planlagte timer i aften/nat (17.00 - 06.00) og i week-ends (fredag 17.00 - mandag 06.00) beregnes med en faktor, så hver 3 timers tjeneste tæller som 4 timer. (Omkostningsberegningen tager udgangspunkt i vagtbelastningen aften/nat og week-end, og tager højde for, at der kan være forskel på honoreringen af aften/nat og week-end-timer i den lokale aftale).

Modellen kan betyde en bedre udnyttelse af de personalemæssige ressourcer, fordi personalet selv deltager i ansvaret for en optimal bemanning. Herudover kan den kombineres med en forenklet model til betaling for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

Point-system.

Point-systemet tager udgangspunkt i, at en dagarbejdstime har en pointværdi. Herudover aftales pointværdierne for arbejde på de øvrige tidspunkter i ugen.

Pointsystemet kan enten tage udgangspunkt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer eller i at der ikke er fastsat nogen ugentlig arbejdstid.

Hvis der tages udgangspunkt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer kommer pointsystemet til at indeholde elementer som ligner timebank-modellen, her vil de forskellige pointværdier for arbejdet på de ubekvemme tidspunkter blot udgøre udgangspunktet.

Hvis der ikke fastsættes nogen ugentlig arbejdstid skal den enkelte ansattes opnåede pointsum i løbet af en måned simpelthen lægges til grund for lønudbetalingen. Det vil betyde differentiering i månedslønningerne, men det er der jo også i det eksisterende system med ulempebetaling efter taxametrydelser.

Pointsystemet giver mulighed for lokalt at aftale honoreringen for arbejde på ubekvemme tidspunkter og hermed tilpasse ulempebetalingen til arbejdspladsens behov. Hermed kan det blive lettere at få personale til ikke-attraktive arbejdstider og give større mulighed for fleksibilitet og tilpasninger til de aktuelle behov. Personalet bliver medansvarlige for arbejdstilrettelæggelsen og det giver bedre udnyttelse af de personalemæssige ressourcer. I forbindelse med udformningen af konkrete arbejdstidsaftaler baseret på pointmodellen er det vigtigt at have arbejdsmiljøhensyn med i overvejelserne om en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse.

Bilag 2**Arbejds miljø hensyn i decentrale arbejdstidsaftaler**

I forbindelse med udformningen af arbejdstilrettelæggelsen skal der tages hensyn til arbejdsmiljøforhold.

Dette kan ske ved at medindflydelsesudvalg/ samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg inddrages, idet det vil være naturligt at bede samarbejdsorganerne forholde sig til, hvordan arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmiljøhensyn i den konkrete sammenhæng bedst lader sig forene.

Erfaringer med arbejdstidsregler viser, at det er vigtigt, at medarbejderne på arbejdspladsen er direkte involveret i tilrettelæggelsen af nye arbejdstidsregler, og det vil være naturligt i denne forbindelse at tage arbejdsmiljøhensyn eksplicit op.

Som led i arbejdstidsplanlægningen skal sikres sammenhæng til øvrige arbejdsmiljø initiativer og indsatser på arbejdsmiljøområdet, herunder arbejdet i sikkerhedsorganisationen og udarbejdelsen af arbejdspladsvurderinger mv. Erfaringer fra arbejdspladsvurderinger kan anvendes i forbindelse med fastlæggelsen af retningslinier og indgå som en del af en systematiseret opfølgning på de arbejdsmiljø mæssige hensyn.

Som eksempel på konkrete arbejdsmiljøhensyn i forbindelse med arbejdstidsplanlægningen kan nævnes nedenstående anbefalinger, som er blevet brugt af Center for Arbejdstidsforskning - Arbejdsmedicinsk klinik i Aalborg i forbindelse med forsøg med arbejdstidsplanlægning på døgn dækkede arbejdspladser:

1. Formindsk fast natarbejde
2. Reducér antallet af nætter i træk: der bør kun arbejdes 2-4 i træk
3. Undgå korte intervaller (7,8 eller 10 timer) mellem 2 vagter
4. Planlæg systemet så det indeholder flest mulige weekends
5. Undgå lange vagter
6. Tilpas vagtlængden til arbejdskravene
7. Overvej kortere natskift
8. Rotér med uret (morgenvagt, så eftermiddagsvagt og nattevagt)
9. Begynd ikke morgenvagten for tidligt
10. Gør tidspunkterne for vagtskifte fleksible, hvis det er muligt
11. Bevar et regelmæssigt skiftesystem
12. Tillad mulighed for individuel fleksibilitet
13. Begræns afvigelser fra det planlagte skiftesystem
14. Informér i god tid om skifteplanen og evt. afvigelser herfra

Enkelte af forslagene står i modsætning til hinanden fx. anbefalinger vedr. fleksibilitet og regelmæssighed, idet det dog har stor betydning for personalet at kende arbejdstiden i god tid i forvejen.

Anvendelsen og konkretiseringen af anbefalingerne bør afspejle de lokale behov - både ønsker til personalets ønsker og behov, samt hensyn til en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse på arbejdspladsen. Flere af anbefalingerne vil også kunne anvendes på dag-området.

Bilag 3.2.

Aftale om feriefridage

§ 1. Aftalens område

Stk. 1.

Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansat personale. Undtaget fra aftalen er timelønnede, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.

§ 2. Optjening af feriefridagene

1. Der optjenes feriefridagstimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår).
2. Antal optjente feriefridagstimer fastsættes altid i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.
3. Ved fuldtidsbeskæftigelse - 1924 timer årligt - fastsættes antal optjente feriefridagstimer til $(7,4 \times 1/12 =) 0,617$ time pr. måned i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret. Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet årligt timetal fastsættes antal optjente feriefridagstimer i overensstemmelse hermed.
4. Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente feriefridagstimer som en forholdsmæssig del af antal feriefridagstimer for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.
5. Ved tiltrædelse eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente feriefridagstimer i forhold til beskæftigelsesens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.
Ved fuldtidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente feriefridagstimer til 0,028 time pr. arbejdsdag (0,004 time pr. time) i forhold til beskæftigelsesens varighed, dog maksimalt til 0,617 feriefridagstime pr. måned.

6. Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente feriefri-dagstimer som en forholdsmæssig del af antal optjente feriefri-dagstimer for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til beskæftigelsens varighed.

Stk. 2.

Ved beregning af antal optjente feriefri-dagstimer sidestilles

- afholdelse af feriefri-dagstimer,
- ferie efter den (amts)kommunale ferieaftale og
- fravær med løn, med beskæftigelse.

§ 3. Afvikling af feriefri-dagene

Stk. 1.

Optjente feriefri-dagstimer afvikles med sædvanlig løn i perioden fra den 2. maj til den 1. maj - ferieåret - som følger nærmest efter optjeningsåret (kalenderåret). Afholdelsen af feriefri-dag(e) bør som udgangspunkt ske uden for ferieperioden, dvs. perioden mellem den 2. maj og den 30. september begge dage medregnet.

Stk. 2.

De antal feriefri-dagstimer, der eventuelt ikke er afviklet ved ferieårets udløb, kan efter anmodning fra den ansatte overføres til afvikling i det efterfølgende ferieår.

Stk. 3.

Har den ansatte ikke afholdt samtlige antal optjente feriefri-dagstimer inden ferieårets udløb eller fået overført disse til efterfølgende år, udbetales de resterende antal timer ved den førstkom-mende lønudbetaling. Beregningen af det udbetalte beløb sker efter § 4.

Stk. 4.

Feriefri-dagstimer afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejds udførelse hindrer dette.

§ 4. Udbetaling

Feriefri-dagstimer betales med timeløn. Timelønnen beregnes som 1/1924 af den fast påregnelige årsløn uden tillæggelsen af pensionsbidrag. Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet årligt timetal, beregnes timelønnen i overensstemmelse hermed.

§ 5. Fratrædelse

Har den ansatte ved fratræden ikke afviklet alle optjente ferie-
fridaystimer, vil de resterende antal timer blive udbetalt sammen
med den sidste lønanvisning. Beregningen sker efter § 4.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra ferieårets begyndelse den 2. maj 1999.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftlig med 3 måneders varsel til en 31. marts,
dog tidligst til den 31. marts 2002.

Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Tid Den 17. februar 1999
Sted Københavns Rådhus
Emne
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

Under forbehold af, at der indgås et samlet forlig mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 1999, er parterne enige om følgende pensionsformål:

1. Forhøjelse af den pensionsgivende løn

Med virkning fra ikrafttrædelsestidspunktet for de generelle lønstigninger forhøjes den pensionsgivende løn med et beløb, der fremkommer ved den tidligere aftalte fastfrysning af det ikke-pensionsgivende områdetillæg i kommunerne i gruppe 1-4.

2. Deltidsansattes merarbejde

Betalt merarbejde for pensionsdækkede overenskomstansatte på deltid gøres pensionsgivende. (Omkostning: 18 mio. kr.).

3. Særlige pensionsprojekter

Der afsættes 25 mio. kr. til diverse pensionsformål. KTO fremsætter senest fredag den 19. februar 1999 forslag til hvilke pensionsprojekter, der skal finansieres af de 25 mio. kr., herunder eventuelle projekter, der forudsætter et samlet pensionsbidrag på mere end 15% af den pensionsgivende løn.

4. Nyetablering af arbejdsmarkedspension

Der etableres en 0,8/1,6% pensionsordning for ansatte, som ikke har en pensionsordning i forvejen, og som:

- a. er fyldt 21 år,
- b. har mindst 1 års (amts)kommunal beskæftigelse og
- c. har mindst ... timers ugentlig beskæftigelse.

Ordningen omfatter ikke elever.

Samlet omkostning: 140 mio. kr.

5. Forbehold vedr. tjenestemandspension

Følgende krav henstår til forhandling den 24. februar 1999:

- a. Generelle reguleringer af tjenestemandspensioner
- b. Førtidsfradrag vedrørende tjenestemænd
- c. Pensionsberegning af deltidsansatte tjenestemænds merarbejde samt eventuelle øvrige krav der måtte blive opnået enighed om vedr. stats-tjenestemændenes pensionsforhold.

6. Ændring af den fælleskommunale gruppelivs aftale

Den fælleskommunale gruppelivs aftale ændres, idet det hidtidige pulje-regnskab afskaffes.

Med virkning fra 1. januar 2000 forhøjes dødsfaldsdækningen til 400.000 kr. (med aftrapning). Præmiestørrelsen fra 1. januar 2000 beregnes af For-enede Gruppeliv.

Fremtidige præmieforhøjelser vil alene kunne ske efter aftale mellem par-terne.

København, den 17. februar 1999

For Kommunernes Landsforening

Ole Andersen/Herluf Ibsen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Poul Winckler/Signe F. Nielsen

For Amtsrådsforeningen

K. Ebbensgaard/Benny C. Hansen

For Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune

John Winther/Lars Due Østerbye

**Bilag 4.1.****Puljer til pensionsformål****DKK**

(Med) finansiering af pensionsformål til forhøjelse af bestående pensionsprocenter.

Håndværkere	0,30 mio. kr.
Personale v/kommunale forsyningsvirksomheder	1,70 mio. kr.
Audiologiassistenter og konserveringsteknikere	0,40 mio. kr.
Kontorpersonale m.fl.	0,60 mio. kr.
Døgnpædagoger mv.	0,10 mio. kr.
Neurofysiologiassistenter	0,25 mio. kr.
Gartnere og brolæggere	1,50 mio. kr.
<u>Flyvepladspersonale</u>	<u>0,15 mio. kr.</u>
I alt	<u>5,00 mio. kr.</u>

FTF-K

(Med) finansiering til forhøjelse af pensionsprocent eller andre pensionsformål

LC	4,00 mio. kr.
Sundhedskartellet	3,00 mio. kr.
BUPL	2,00 mio. kr.
KFS	0,50 mio. kr.
<u>Øvrige organisationer i FTF-K</u>	<u>0,50 mio. kr.</u>
I alt	<u>10,00 mio. kr.</u>

AC

Til pensionsformål på fællesoverenskomsten 10,00 mio. kr.

I alt **25 mio. kr.**

**Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune**

**Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte**

**Aftale om
udviklingsmæssige aktiviteter
på det personalepolitiske område m.v.**

Bilag A:	<i>Principper for styring og anvendelse</i>
Bilag B:	<i>Aktiviteter i regi af Det Personalepolitiske Forum</i>
Bilag C:	<i>Personalepolitiske indsatsområder</i>
Bilag D:	<i>Kompetenceudvikling og uddannelse</i>
Bilag E:	<i>Overenskomstprojekter</i>
Bilag F:	<i>Medindflydelse og medbestemmelse</i>
Bilag G:	<i>Økonomiske forhold</i>
Bilag H:	<i>Rammeaftale om personalepolitiske projekter m.v. i amterne</i>

§ 1. Aftaleparter

Aftalen gælder mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter (Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner) på den ene side og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) på den anden side.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke den samlede indsats og koordinering af udviklingen på det personalepolitiske område vedrørende omstilling, kompetenceudvikling samt øvrig efter- og videreuddannelse, overenskomstprojekter, og medindflydelse og medbestemmelse.

§ 3. Overordnede prioriteringer

Stk. 1.

I aftaleperioden lægges særlig vægt på følgende:

1. Formidling af resultater og erfaringer, der indhentes, af gennemførte, igangværende og kommende projekter, undersøgelser m.v., der gennemføres såvel centralt som i de enkelte (amts)kommuner.
2. Støtte til formidling af decentralt initierede projekter, forsøg mv.
3. Koordinering mellem de forskellige aktivitetsområder.

Der lægges i perioden i højere grad end tidligere vægt på formidling af decentralt initierede projekter m.v.

Stk. 2. Fælles hovedtemaer

Fælles hovedtemaer vil i perioden være kompetenceudvikling, sammenhæng mellem personalepolitik og lønpolitik samt et attraktivt (amts)kommunalt arbejdsmarked. Ved at koncentrere en del af indsatsen om nogle få hovedtemaer lægges grunden til mere sammenhængende aktiviteter, som sætter fokus på den afsmittende virkning, og som centralt og på landsplan udvikler den løn- og personalepolitiske dagsorden. Herudover er der på de forskellige aktivitetsområder særlig fokus på de indsatsområder, der fremgår af bilag B, C, D, E og F.

§ 4. Koordinering, styring m.v.

Stk. 1. Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Det fælles grundlag for styring og finansiering af løn- og personalepolitiske aktiviteter m.v., der etableres i henhold til denne aftale, fremgår af bilag A.

Stk. 2. Koordinering

Der etableres en løbende gensidig koordinering mellem aktiviteter og projekter gennemført inden for de forskellige områder for at sikre den bedst mulige anvendelse af de økonomiske og øvrige ressourcer. Dette kan bl.a. ske ved at samle aktørerne inden for aktivitetsområderne med henblik på en gensidig inspiration, idé- og erfaringsudveksling, fremlæggelse af projektidéer, projekter m.v.

Parterne vil i perioden undersøge muligheden for at udvikle en erfaringsdatabase samt et elektronisk baseret debatforum, der gøres tilgængelig via Det personalepolitiske Forums hjemmeside. Database vil kunne rumme erfaringer m.v. fra alle aktivitetsområder.

§ 5. Personalepolitisk Forum

Stk. 1. Styring

Det Personalepolitiske Forum består af politikere fra hver af de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og fra KTO. Der er desuden nedsat en sekretariatsgruppe, bestående af repræsentanter fra de forskellige arbejdsgiverområder og KTO, som varetager de sekretariatsmæssige aktiviteter.

Stk. 2. Formål og opgaver

Fornyelsen af de (amts)kommunale arbejdspladser skal bl.a. ske med udgangspunkt i en udvikling af de menneskelige resurser og et styrket samspil mellem parterne, både centralt og decentralt. Det Personalepolitiske Forum videreføres derfor med følgende opgaver:

- Afsøgning af mulighederne for fælles arbejdsgiver/arbejdstagerinitiativer vedrørende væsentlige områder som efteruddannelses- og arbejdsmarkedspolitik, kvalitetsudvikling samt udvikling af menneskelige ressourcer mv.
- Tilskyndelse til lokal virkeliggørelse af Den Udviklende Personalepolitisk i amter og kommuner.
- Iværksættelse af aktiviteter, som kan synliggøre Det Personalepolitiske Forum som personalepolitisk inspirator.
- Sætte fokus på behovet for og tage initiativer vedrørende personalepolitiske indsatsområder.
- Udarbejdelse af analyser om personalepolitiske udviklingstendenser.
- Videreudvikling af begreberne i Den Udviklende Personalepolitik.
- Tilrettelæggelse og afholdelse af personalepolitiske konferencer.
- Varetagelse af centrale personalepolitiske drøftelser.
- Formidling af personalepolitisk viden og projekterfaringer.
- Koordinering med øvrige aktiviteter inden for det personalepolitiske område.

Det Personalepolitiske Forum bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområder ved at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i problemstillinger, undersøgelsesbehov m.v. der afdækkes som følge af temadrøftelser og andre aktiviteter i Det Personalepolitiske Forum. Endvidere vil undersøgelser og udviklingsprojekter i amter og kommuner, herunder også undersøgelser og projekter igangsat på de andre aktivitetsområder, kunne danne grundlag for drøftelser, konferencer og anden erfaringsformidling m.v. i regi af Det Personalepolitiske Forum.

Oversigt over foreløbigt planlagte aktiviteter og temaer er angivet i bilag B.

Stk. 3. Økonomiske forhold

Der sikres Det Personalepolitiske Forum samme økonomiske handlemuligheder som i perioden 1997 - 1999 i forbindelse med fordelingen af puljemidler på det personalepolitiske område, jf. bilag G.

Stk. 4. *Formelle procedurer og fælles identitet*

Af breve, materialer mv., der udarbejdes i regi af Det Personalepolitiske Forum, skal det klart fremgå, at parterne er fælles om dem. Dette sker gennem anvendelse af fælles logo, brevpapir og lignende.

Ved henvendelser til parternes medlemskommuner, amter eller medlemsorganisationer anvendes alene afsenderen, Det Personalepolitiske Forum, uden underskrifter, idet der samtidig anføres oplysning om hvad Det Personalepolitiske Forum er, og hvem det består af.

Hver af de fire arbejdsgiverparter og KTO beslutter selv hvorledes man vil udsende sådanne henvendelser.

Det Personalepolitiske Forum kan beslutte hvilke målgrupper, der primært skal modtage en henvendelse.

Ved Det Personalepolitiske Forums øvrige udadrettede henvendelser underskriver formanden og næstformanden på Forums vegne.

§ 6. *Personalepolitiske indsatsområder og projekter*

Stk. 1. *Styring*

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

Stk. 2. *Formål og opgaver*

De overordnede formål med at gennemføre personalepolitiske projekter og omstillings- og udviklingsaktiviteter i samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere på det (amts)kommunale arbejdsmarked er:

- at medvirke til at sikre et samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde,
- at højne kvalitetsniveauet og øge effektiviteten i den (amts)kommunale opgaveløsning ved at forbedre de ansattes arbejdsforhold og udviklingsmuligheder samt ved at øge medarbejderindflydelse og samarbejde på arbejdspladserne,
- at fremme et (amts)kommunalt arbejdsmarked, hvor ønsket om at udvikle et godt arbejdsliv for den enkelte og for de ansatte som gruppe forenes med (amts)kommunens ønske om at udvikle kvaliteten i de (amts)kommunale ydelser,
- at understøtte en udviklende personalepolitik, og derved videreudvikle (amts)kommunerne som et attraktivt arbejdsmarked med muligheder for at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft,
- at afsøge mulighederne for fælles arbejdsgiver/lønmodtagerinitiativer vedrørende væsentlige områder som efteruddannelses- og arbejdsmarkedspolitik, kvalitetsudvikling, udvikling af de menneskelige ressourcer m.m., herunder fælles initiativer i forhold til statslige og overstatslige forskningsprogrammer mv.,
- at fremme mulighederne for formidling, spredning og implementering af resultater, metoder og erfaringer fra gennemførte og igangværende personalepolitiske projekter.

- at koordinere med øvrige aktiviteter inden for det personalepolitiske område.

Styregrupperne på de enkelte arbejdsgiverområder bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområderne ved at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Styregrupperne har endvidere til opgave at fordele de afsatte puljemidler, at godkende projektbeskrivelser, at træffe beslutning om udvælgelse af (amts)kommuner/arbejdspladser efter indstilling fra projektledelsen, at træffe afgørelse i tilfælde af uenighed hos projektledelsen, samt at træffe afgørelse i tilfælde af forslag om projektændringer, der rækker ud over projektledelsens kompetence.

De decentrale midler på Amtsrådsforeningens område anvendes i henhold til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne, jf. bilag H.

De personalepolitiske indsatsområder fremgår af bilag C.

Stk. 3. Økonomiske forhold

Inden for de enkelte arbejdsgiverområder afsættes midler til gennemførelse af centrale og decentrale personalepolitiske projekter, jf. bilag G.

§ 7. Kompetenceudvikling og uddannelse

Stk. 1. Styring

Der er i tilknytning til Det Personalepolitiske Forum nedsat en sekretariatsgruppe vedrørende kompetenceudvikling og uddannelse.

Stk. 2. Formål og opgaver

Arbejdet koordineres med aktiviteterne i Det Personalepolitiske Forum, jf. § 5, og i arbejdet med de personalepolitiske samarbejdsprojekter, jf. § 6, på hvert af de fire arbejdsgiverområder, herunder bl.a.:

- Afsøgning af mulighederne for fælles centrale eller decentrale arbejdsgiver/arbejdstagerinitiativer vedrørende aktiviteter, omhandlende kompetenceudvikling og uddannelse mv.
- Medvirken til eller initiativtagen vedrørende udarbejdelse af analyser om udviklingstendenser inden for området kompetenceudvikling og uddannelse.
- Tilrettelæggelse og afholdelse af personalepolitiske konferencer.
- Formidling af personalepolitisk viden og projekterfaringer inden for området.
- Koordinering med øvrige aktiviteter inden for det personalepolitiske område.

Sekretariatsgruppen bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområderne ved at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Formål, aktiviteter og indsatsområder er nærmere beskrevet i bilag D.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til gennemførelse af aktiviteter vedrørende kompetenceudvikling og efteruddannelse fremgår af bilag G.

Principperne for afsættelse af projektmidler videreføres, således at de bl.a. kan anvendes

- centralt og decentralt inden for hvert af forhandlingsområderne,
- centralt tværgående forhandlingsområderne imellem, og
- til aktiviteter, der indeholder kompetenceudvikling, og som evt. også indeholder finansiering fra andre puljer, f.eks. midler fra de personalepolitiske indsatsområder. Der kan både være tale om centrale og decentrale aktiviteter.

Inden for forhandlingsområderne drøftes anvendelsen af de afsatte puljemidler og vilkår for deltagelse i tværgående projekter og i projekter inden for de respektive forhandlingsområder.

§ 8. Overenskomstprojekter

Stk. 1. Styring

Anvendelsen af de afsatte midler aftales mellem de fire arbejdsgiverparter og KTO.

I det omfang, der kan opnås enighed herom, vil projektmidlerne kunne anvendes til fælles projekter mellem de fire arbejdsgiverområder, men der vil også kunne igangsættes projekter, som kun omfatter et eller et par af arbejdsgiverområderne.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at iværksætte initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer.

Parterne bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområderne ved i fornødent omfang at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Af bilag E fremgår den foreløbige prioritering af aktiviteter vedrørende overenskomstprojekter i aftaleperioden.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til gennemførelse af aktiviteter vedrørende særlige overenskomstprojekter fremgår af bilag G.

§ 9. Medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

Stk 1. Styring

Anvendelsen af de afsatte midler aftales i sekretariatsgruppen for Kommunalt og Amtsligt Samarbejde om Medindflydelse og medbestemmelse (KASM).

Stk. 2. Formål og opgaver

Der iværksættes en række fælles implementeringsaktiviteter i forhold til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, herunder

- informationsindsats,
- uddannelse af ledere og medarbejdere i medindflydelses- og medbestemmelssystemet,
- MED-undervisere.

KASM bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområderne ved at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Af bilag F fremgår de foreløbigt planlagte aktiviteter.

Stk 3. Økonomiske forhold

Der afsættes midler til fælles implementeringsaktiviteter mv. i forhold til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i overensstemmelse med bilag G.

§ 10. Økonomiske forhold

Stk. 1. Afsættelse og fordeling af midler

Der afsættes (uændret) i alt 0,031% af lønsummen på hele det (amts)kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Den samlede fordeling fremgår af bilag G.

Efter konkret aftale mellem de relevante arbejdsgiverparter og KTO vil det i aftaleperioden være muligt at overflytte midler fra et formål til et andet.

Stk. 2. Sekretariatsmæssige aktiviteter

Der afsættes sekretariatsbidrag i overensstemmelse med hidtidige principper.

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse.

Denne aftale har virkning fra 1. april 1999 og kan opsiges i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Aftalen kan uden opsigelse optages til drøftelse med henblik på justeringer i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

København, den

For Kommunernes Landsforening

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af løn- og personalepolitiske aktiviteter m.v., der etableres i samarbejde mellem KTO og en eller flere af de fire arbejdsgiverparter:

- **For at en aktivitet kan gennemføres skal der være enighed mellem parterne, såvel centralt som lokalt**

Enigheden mellem parterne skal omfatte hele aktivitetsforløbet, herunder planlægning, budgettering, gennemførelse og evaluering.

I alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter.

- **(Amts)kommunal medfinansiering, jf. §§ 6 og 7**

For KL's og KBH's kommunes vedkommende gælder følgende:

Der skal være en kommunal medfinansiering, når det vurderes, at den pågældende kommune har en væsentlig egeninteresse i projektets gennemførelse.

Hovedprincippet herfor er, at der af de personalepolitiske puljemidler ydes 50% finansiering af projekternes direkte omkostninger (f.eks. konsulentbistand, rejse- og opholdsudgifter). Kommunerne medfinansierer herefter de resterende 50% af omkostningerne.

Kommunerne afholder selv omkostninger til frikøb af medarbejdere, vikarudgifter mv.

Principperne for medfinansiering af decentrale projekter på ARF's område fremgår af ”Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne, jf. bilag H.

- **Krav vedr. de afsatte puljemidler**

Puljemidler kan ikke anvendes til egentlige (amts)kommunale lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant at man vælger at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.

Puljemidlerne kan ikke anvendes til indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige software-indkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

Der skal være udarbejdet retningslinier for økonomi ved trykning og distribution.

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli. Midler til tværgående formål, jf. §§ 5, 7, 8 og 9 administreres af en af parterne efter nærmere aftale, idet midlerne fra de enkelte arbejdsgiverområder opkræves i overensstemmelse med det planlagte forbrug.

De afsatte puljemidler skal holdes isoleret på særskilte konti. Renteindtægten tilfalder det pågældende overordnede formål, med mindre andet aftales mellem parterne.

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse for hvert af de

overordnede områder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

- **Udpegning af projektledelse**

I overensstemmelse med princippet om, at der i alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter, udpeger den overordnede styregruppe/den centrale sekretariatsgruppe en projektledelse. Projektledelsen er bl.a. ansvarlig for den nødvendige koordinering i projektet, at projektet gennemføres i overensstemmelse med projektbeskrivelsen, at de midler, der stilles til rådighed for projektet, kun anvendes som forudsat, at målsætningerne bliver nået, at aktivitetsplanerne overholdes, og at der som resultat af projektet leveres de beskrevne produkter.

- **Krav til projektbeskrivelser, jf. §§ 6, 7 og 8**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et personalepolitisk projekt/aktivitet i øvrigt kan igangsættes, skal der udarbejdes en klar beskrivelse af projektet/aktiviteten. Alle projektbeskrivelser skal have en vis ensartethed i opbygningen, og det skal sikres, at alle relevante forhold bliver belyst.

En projektbeskrivelse skal derfor som minimum altid indeholde:

- projektets titel, baggrund, formål
- projektets målgruppe/deltagergruppe
- succeskriterier
- forankring, levedygtighed, overførselsværdi
- beskrivelse af styringen og organiseringen af projektet
- projektlængde (tidsplan)
- økonomien i projektet
- metode/aktiviteter
- produkter/resultater/formidling
- evaluering

Af hver enkelt projektbeskrivelse skal fremgå om der skal anvendes konsulentbistand. Det skal endvidere fremgå om konsulentbistanden skal være ekstern, eller om der anvendes partskonsulenter.

Såfremt der anvendes partskonsulenter dækker disse i fællesskab både de faglige og metodiske aspekter i projektet.

- **Evaluering og formidling af erfaringer fra projekterne**

Alle aktiviteter skal evalueres, og der skal foregå en formidling af erfaringerne fra projekterne.

Nærmere regler for evaluering og formidling aftales i de respektive styrende organer.

Det Personalepolitiske Forum

Med udgangspunkt i de overordnede prioriteringer m.v. (jf. aftalens §§3 og 5) vil Det Personalepolitiske Forum selvstændigt fastlægge indsatsområder og aktiviteter for perioden. I den sammenhæng kan indgå andre temaer, som Det Personalepolitiske Forum vil tage op.

Det Personalepolitiske Forum ønsker gennem dialog og debat at inspirere de (amts)-kommunale arbejdspladser til at sætte fokus på behovet for en aktiv og synlig personalepolitik.

Det Personalepolitiske Forum prioriterer fortsat debat- og dialogskabende informationsaktiviteter og arrangementer og vil i den forbindelse overveje f.eks. at afholde regionale eller landsdækkende konferencer og møder samt eventuelt en ny messe.

I den kommende periode vil Det Personalepolitiske Forum ligeledes fortsat tilskynde til virkeliggørelsen af ”Den udviklende synlige og handlekraftige personalepolitik” i amter og kommuner, følge op på aktiviteterne på Den Personalepolitiske Messe samt sætte sit præg på debatten om strategier, metoder og værktøjer for arbejdet med efteruddannelses- og arbejdsmarkedspolitik på det (amts)kommunale område, kvalitetsudvikling, udvikling af de menneskelige ressourcer.

Personalepolitiske indsatsområder

Formidling

I overensstemmelse med §3 i aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område lægges i den kommende periode særlig vægt på formidling af resultater og erfaringer af gennemførte, igangværende og kommende projekter, undersøgelser m.v.

Formålet med formidlingsaktiviteterne er at sikre en højere grad af spredning af eksisterende og nye erfaringer og resultater.

På baggrund af resultater og anbefalinger fra de igangværende effektevalueringer gennemføres aktiviteter til formidling af de hidtidige projekter m.v.. Der fokuseres desuden på formidling af igangværende og kommende projekter.

Formidlingsaktiviteterne kan fx være databaser, dialogmøder, hjemmeside, etablering af netværk, temadage, konferencer.

Parterne er endvidere enige om, at der skal være mulighed for at igangsætte formidlingsaktiviteter af mere eksperimenterende karakter, og at der afsættes flere ressourcer til formidling.

Der lægges i perioden i højere grad end tidligere vægt på formidling af decentralt initierede projekter m.v.

Derudover vil parterne arbejde for at styrke den fælles kommunikation med de lokale parter i (amts)kommunerne.

Evaluering

Der skal i perioden gøres en særlig indsats for at udvikle og afprøve metoder til en mere kvalificeret og udbytterig evaluering af projekter.

Afsættet herfor er de hidtidige erfaringer med evaluering, der er gjort på de forskellige arbejdsgiverområder.

Indsatsområder

Parterne er i øvrigt enige om følgende indsatsområder og aktiviteter for det personalepolitiske område i den kommende periode:

- **Personalepolitik og lønpolitik**

Der iværksættes aktiviteter med det formål at styrke, udvikle og synliggøre sammenhængen mellem personalepolitik og lønpolitik, herunder aktiviteter der dokumenterer og beskriver forskellige sammenhænge/tilgange mellem personalepolitik og lønpolitik.

I indeværende overenskomstperiode sættes fokus på sammenhængen mellem lønpolitik og kompetenceudvikling, ledelse, ansvar og målopfyldelse.

- **Et attraktivt (amts)kommunalt arbejdsmarked**

Formålet med indsatsområdet ”Et attraktivt (amts)kommunalt arbejdsmarked” er at skabe og udvikle jobs, jobvilkår og arbejdsmiljø, som er egnet til at fastholde medarbejdere og tiltrække nye.

I indeværende overenskomstperiode konkretiseres aktiviteterne i forhold til at igangsætte udviklings- og implementeringsaktiviteter i amter og kommuner på baggrund af de erfaringer, der hidtil er opnået på området.

- **Personalepolitik – Værdigrundlag - Personalepolitiske måleværktøjer**

Formålet er at igangsætte aktiviteter, der kan bidrage til at videreudvikle og konkretisere personalepolitikken i amter og kommuner.

Indsatsområdet bør derfor sætte fokus på, hvordan medarbejdere og ledere i samarbejde kan udvikle visioner, værdier og idégrundlag for fremtidens personalepolitik.

Formålet er endvidere at udvikle konkrete/anvendelige redskaber, der kan bruges til at ”måle” personalepolitikens effekter og i hvilket omfang, medarbejdere og ledelse er tilfredse med den (amts)kommunale personalepolitik.

Metode

Parterne vil skabe mulighed for gennemførelse af større konkrete projekter inden for det personalepolitiske område af mere fremadrettet, eksperimenterende og kontroversiel karakter. Projekterne kan have en tværgående karakter i forhold til ovennævnte indsatsområder.

Projekt i Frederiksberg Kommune

Der er ikke afsat nye midler til personalepolitiske indsatsområder til anvendelse i Frederiksberg Kommune.

De tidligere afsatte midler anvendes i overensstemmelse med vedlagte skitse, bilag C-1.

FREDERIKSBERG KOMMUNE**KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE****Skitse til personalepolitisk projekt i Frederiksberg Kommune:****FREDERIKSBERG KOMMUNE - EN ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS****Baggrund**

På Frederiksberg Kommunes område er der opgjort et akkumuleret restbeløb af midler til omstilling og udvikling, som pr. 31.3.1999 udgør i alt 816.000 kr.

Der er mellem Frederiksberg Kommune og KTO enighed om, at dette beløb skal anvendes til et særligt personalepolitisk projekt om udvikling af værktøjer, der kan fremme Frederiksberg Kommunes bestræbelser på at være en god og attraktiv kommunal arbejdsplads.

Formål

I en situation med faldende ungdomsårgange, mange der ønsker at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet og en generel fremgang i beskæftigelsen, må man på det kommunale arbejdsmarked gøre en særlig indsats for at rekruttere, fastholde og udvikle et tilstrækkeligt velkvalificeret personale.

Derfor vil Frederiksberg Kommune i overenskomstperioden 1999 - 2001 gøre en særlig personalepolitisk indsats for at udvikle redskaber, der kan skabe tilstrækkeligt attraktive arbejdspladser.

Gennem projektet, "Frederiksberg Kommune - En attraktiv arbejdsplads", skal der foretages en udvikling, afprøvning og implementering af værktøjer til personaleplanlægning, uddannelsesplanlægning, kvalitetsudvikling, kobling af løn- og personalepolitik, samt opstilling af modeller for virksomhedsplanlægning, set i et personalepolitisk perspektiv.

Metode - aktiviteter

I forbindelse med igangsætning af dette udviklingsarbejde inddrages erfaringer fra de undersøgelser og personalepolitiske projekter, der er gennemført på det (amts)kommunale arbejdsarbejdsmarked i de seneste år. Endvidere indsamles erfaringer fra kommunens egne arbejdspladser. Erfaringerne kan i det omfang, dette er relevant, anvendes som platform til det videre udviklingsarbejde i forhold til modeller for den personalepolitiske udvikling i Frederiksberg Kommune.

I projektet inddrages desuden resultater fra den arbejdsgruppe, der i januar 1999 er nedsat under Frederiksberg Kommunes CSU vedr. seniorpolitik.

Projektet foreslås opdelt i følgende faser:

Fase 1

Indsamling af erfaringer om udvikling af og afprøvning af personaleplanlægnings- og kompetenceudviklingsredskaber, f.eks. fra PULS-projekterne på KL-området, fælleskommunale uddannelsesinitiativer, projekter fra FOKUS-arbejdet, samarbejdsprojektet om personaleplanlægning i Frederiksberg Kommune og lokale personalepolitiske initiativer.

Fase 2

På baggrund af resultatet fra fase 1 udvikles redskaber til og modeller for personaleplanlægning, uddannelsesplanlægning, rekrutterings- og fastholdelsesaktiviteter m.v.

Fase 3

Afprøvning og udvikling af metoder til implementering af redskaberne/modellerne i udvalgte institutionsområder/arbejdspladser, fordelt på hvert direktorat.

Fase 4

Opsamling af erfaringer og formidling af resultaterne i form af brugbare redskaber og modeller samt eksempler på deres praktiske anvendelse.

Produkter/resultater - formidling

Der opstilles eksempler og metodeanvisninger på den praktiske anvendelse af de udviklede redskaber/modeller. Redskaberne og modellerne skal kunne anvendes direkte af den enkelte arbejdsplads.

Metoden til formidling afhænger af arten af de redskaber og modeller, der udvikles. Nogle redskaber vil f.eks. bedst kunne formidles via en pjece/et idékatalog, medens andre evt. bedst formidles via en kursusrunde eller en video/CD-Rom. Formidlingsmetoden besluttet derfor først, når redskaberne/modellerne er udviklet.

Styring og organisering

Projektet styres af en overordnet styregruppe, der består af repræsentanter fra Frederiksberg Kommune og KTO/KFF.

Til projektet knyttes 2 projektledere: xx, Frederiksberg Kommune, og xx, KTO/KFF. Projektlederne har det ansvar og de opgaver, der normalt påhviler projektledere i projekter mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO.

Desuden tilknyttes en arbejdende projektgruppe til hvert af de lokale projekter, udpeget af samarbejdsorganisationen. Projektgrupperne deltager i analyse- og udviklings- og formidlingsarbejdet (fase 1, 2 og 4) samt fungerer som konsulenter i forhold til de lokale projekter (fase 3).

Evaluerings

Projektgruppen har sammen med projektlederne til opgave at evaluere det samlede projektforsløb, herunder processen og effekten af de lokale projekter i de institutioner/arbejdspladser, der har deltaget i fase 3. Evalueringsmetoden besluttet senest i fase 4.

Tidsplan

April 99	Nedsættelse af styregruppe, projektgruppe og udarbejdelse/godkendelse af projektbeskrivelse
April - juni 99	Fase 1
August - december 99	Fase 2
Januar - juni 00	Fase 3
August - december 00	Fase 4

Budgetskitse

Fase 1:	Indsamling af erfaringer mv.	100.000 kr.
Fase 2:	Udvikling af redskaber/modeller	150.000 kr.
Fase 3:	Afprøvning	200.000 kr.
Fase 4:	Opsamling og formidling	200.000 kr.
Projektledelse:		<u>166.000 kr.</u>
I alt:		816.000 kr.

Kompetenceudvikling og uddannelse

1. Overordnet formål for fælles anvendelse af OK-midler til kompetenceudvikling og efteruddannelse

De (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO er enige om, at en af de centrale faktorer for den offentlige sektors videre udvikling er den menneskelige faktor.

Overalt i samfundet er der i disse år øget opmærksomhed på uddannelse og kompetenceudvikling som led i udviklingen af velfærdssamfundet og øget fremgang i beskæftigelsen.

Opgaverne i den offentlige sektor bliver stadigt mere komplekse og kravene til service, kvalitet og ressourcebevidsthed stiger. Det stiller krav om udvikling af medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer, så disse krav til stadighed kan matches.

Det (amts)kommunale arbejdsmarked er i stigende grad i en konkurrencesituation om at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Hertil kommer, at gennemsnitsalderen på det (amts)kommunale arbejdsmarked er stigende.

Det betyder, at det netop nu er særlig nødvendigt at prioritere uddannelse og kompetenceudvikling. Både af hensyn til udviklingen af et godt og attraktivt (amts)kommunalt arbejdsmarked og af hensyn til den enkelte medarbejders mulighed for fortsat udvikling og tilfredshed i arbejdet.

En indsats for kompetenceudvikling er desuden væsentlig for at skabe den nødvendige fleksibilitet på arbejdsmarkedet, for at udvide den enkeltes muligheder, værdi og mobilitet samt for at mindske risikoen for marginalisering.

Arbejdet med kompetenceudvikling prioriteres højt i det fortsatte arbejde i Det personalepolitiske Forum og i det personalepolitiske samarbejde inden for de fire forhandlingsområder.

Der skal sættes på en stærkere lokal indsats vedrørende uddannelse og dialogen og samarbejdet mellem parterne på landsplan skal intensiveres. Det skal bl.a. ske ved, at der i fællesskab arbejdes for det (amts)kommunale arbejdsmarkeds interesser på uddannelsesområdet og gennem et forstærket samarbejde om udviklingsopgaver, undersøgelser m.v.

Denne fælles dagsorden for samarbejde om kompetenceudvikling udgør en fælles forståelsesramme og er grundlaget for parternes fælles arbejde på centralt plan med efter- og videreuddannelse.

I en bredere drøftelse af efter- og videreuddannelse vil parterne endvidere i den kommende overenskomstperiode drøfte KTO's forslag om ret og pligt til efter- og videreuddannelse.

2. **Indsatsområder 1999-01**

a) *Uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling*

Der vil blive sat fokus på uddannelsesplanlægning lokalt og centralt.

Midlerne til kompetenceudvikling anvendes centralt til iværksættelse af landsdækkende aktiviteter for at styrke indsatsen, og der kan anvendes midler til (amts)kommunale merudgifter forbundet med igangsætning af uddannelsesplanlægning. Midlerne kan også anvendes til at opnå støtte fra andre puljer.

Der igangsættes et arbejde om kvalitetssikring af indsatsen for kompetenceudvikling, efter- og videreuddannelse og uddannelsesplanlægning.

Parterne vil samarbejde om kurser og uddannelser, der går på tværs af fag og sektorer.

Kvalificering af ledere, herunder lederuddannelse, kan i den kommende periode indgå i en drøftelse af konkrete projekter. Dette kan ske gennem aktiviteter, hvor lederne blandt andet kvalificeres til at arbejde med kompetenceudvikling for medarbejderne.

Parterne kan desuden arbejde med at udvikle redskaber og metoder til at vurdere udbytte af kompetenceudvikling samt efter- og videreuddannelse.

Parterne kan endvidere arbejde med konsekvenserne af nye problemstillinger på uddannelsesområdet, herunder efterspørgselsstyring og deltagerbetaling.

Der forventes anvendt ca. 2,0 mio. kr. til området pr. overenskomstår.

b) *Råd og udvalg*

Arbejdet i relation til råd og udvalg videreføres på grundlag af beslutningen i Sekretariatsgruppen vedrørende efter- og videreuddannelse om udmøntning af aftalen vedrørende råd og udvalg, jf. bilag 9 til KTO-forliget 1997.

Parterne vil fortsat aktivt arbejde for at opnå repræsentation alle de steder, hvor man finder det nødvendigt, samt drøfte og påvirke strukturen på området.

Sekretariatsgruppen vedrørende efter- og videreuddannelse drøfter regelmæssigt arbejdet i råd og udvalg, f.eks. 1-2 gange om året, med inddragelse af relevante interesser.

Af midlerne til kompetenceudvikling og efteruddannelse afholdes udgifter til parternes deltagelse i sådanne råd og udvalg.

Finansiering via midlerne til kompetenceudvikling er begrundet i ønsket om en øget og mere målrettet aktivitet på området. Der kan både være tale om udvalg i AMU og i erhvervsuddannelsessystemet.

Der forventes brugt ca. 5,8 mio. kr. til området pr. overenskomstår.

c) *Rekruttering*

Der arbejdes på aktivt at understøtte rekruttering af unge og voksne medarbejdere og på at tilvejebringe mere viden om rekrutteringssituationen. Desuden anbefales rekruttering af kommunale medarbejdere fremmet gennem flere voksenelever- og lærlinge og ved hjælp af bedre meritmuligheder og meritanvendelse og opskoling.

Det arbejde, der allerede er i gang på området, påtænkes fortsat. Desuden kan parterne indgå i andet analysearbejde mv. Endvidere kan der være behov for at udarbejde publikationer mv. om job- og uddannelsesmulighederne mv. i amter og kommuner, ligesom der er mulighed for at arbejde med indsatser og aktiviteter, der sigter mod at videreudvikle (amts)kommunerne som et attraktivt arbejdsmarked samt at øge kendskabet hertil.

Der sættes særligt fokus på social- og sundhedsområdet, og der igangsættes et fælles udviklingsprojekt om tiltrækning og fastholdelse af personale m.v.

Der forventes anvendt ca. 1,3 mio. kr. til området pr. overenskomstår.

d) Samarbejde om udvikling på sygehusene (SUS)

Samarbejde om Udvikling på Sygehusene (SUS) blev iværksat i sommeren 1997 som et demonstrationsprojekt om organisations- og medarbejderudvikling. Principperne for den lærende organisation og det udviklende arbejde har dannet baggrund for at afprøve metoder og ideer på tre konkrete sygehusprojekter.

SUS-konceptet har været bæredygtigt, idet tilbagemeldingerne vedr. etablering af tværgående samarbejdsformer har været meget positive fra de involverede afdelinger. Derfor bør SUS-konceptet videreudvikles og afprøves flere steder med tilhørende evaluering. Derudover er der også knyttet en international dimension til SUS-projektet i form af både et netværk af interessenter som rækker udover EU, og et tværnationalt Leonardo-projekt mellem fire lande.

Der forventes afsat ca. 1,5 mio. kr. til området pr. overenskomstår.

e) Øvrige samarbejdsprojekter

Der arbejdes for bedre og øgede muligheder for efter- og videreuddannelse for de læn- gerevarende uddannede.

Der påtænkes iværksat to initiativer. Ét der retter sig mod visse grupper af det akademisk uddannede personale og ét der retter sig mod visse grupper med en kort eller mellem-lang videregående uddannelse.

Der forventes anvendt ca. 3,2 mio. kr. til området pr. overenskomstår.

f) Implementering af rammeaftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling

Der afsættes xx mio. kr. pr. overenskomstår til aktiviteter i forbindelse med implementering af rammeaftalen om efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Formålet er, at medvirke til at sikre, at rammeaftalen om kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning får den størst mulige effekt for ledere og medarbejdere og for (amts)kommunen.

Der afsættes 1,0 mio. kr. til formålet pr. overenskomstår.

g) Øvrige midler

Parterne kan iværksætte samarbejdsprojekter på områder, der ikke er beskrevet ovenfor, hvis der er grundlag herfor og enighed herom.

Der reserveres 2,071 mio. kr. til uforudsete behov m.v. pr. overenskomstår.

Det skal bemærkes, at der ved fordelingen af midlerne på temaer mv. er tale om et retningsgivende skøn. Sekretariatsgruppen om efter- og videreuddannelse kan i perioden foretage nødvendige ændringer og justeringer.

Overenskomstprojekter

Med udgangspunkt i de overordnede prioriteringer m.v., jf. aftalens §§ 3 og 8, lægges der i den kommende periode vægt på iværksættelse af initiativer og aktiviteter, der kan medvirke til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer.

Fastlæggelse af formål og afsættelse af midler sker på et senere tidspunkt.

Medindflydelse og medbestemmelse

I overenskomstperioden vil parterne fokusere dels på informationsindsatsen, dels på uddannelse af ledere og medarbejdere i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

De igangværende informationsaktiviteter, dvs. hjemmeside og informationsbrev, vil fortsætte, men vil også blive evalueret med henblik på at vurdere, om disse aktiviteter er tilstrækkelige og hensigtsmæssige i forhold til brugernes behov.

De sammenskrevne TR/SU-aftaler må forventes at eksistere nogle år endnu. Parterne er derfor enige om at afsætte et beløb til sikring af en modernisering af den almindelige SU-uddannelse, så den metode- og indholdsmæssigt kan matche den uddannelse, der udvikles i relation til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Parterne fortsætter udviklingen af MED-uddannelsen, herunder udvikling af relevante klippekortmoduler.

Parterne vil desuden iværksætte en evaluering og kvalitetssikring af MED-uddannelsen.

I takt med at parterne beslutter at uddanne nye MED-undervisere, vil overenskomstmidler blive anvendt til midlertidig finansiering heraf, i det omfang anden finansiering ikke kan opnås på kort sigt.

Anvendelsen af de afsatte midler aftales i øvrigt i sekretariatsgruppen for Kommunalt og Amtsligt Samarbejde om Medindflydelse og medbestemmelse (KASM).

Det er ikke pt. planlagt at iværksætte decentrale aktiviteter.

Økonomiske forhold

Pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål 1999 - 2000

1. Økonomisk ramme

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 1997 videreførtes iht. bilag 10 varige merudgifter til omstilling og udvikling på i alt 20,730 mio. kr. årligt, svarende til 0,018 % af lønsummen på hele det (amts)kommunale område, som iht. SBG 1.10.96 var 115.165,420 mio.kr.

I tilknytning til Det personalepolitiske Forum afsattes herudover iht. bilag 9 varige merudgifter til kompetenceudvikling på i alt 14,970 mio. kr. årligt, svarende til 0,013 % af den samlede lønsum.

I.h.t. SBG 1.10.98 udgør hele den (amts)kommunale lønsum 129.777,375 mio. kr., fordelt med 61,95% til KL, 28,75 % til ARF, 8,22 % til KBH og 1,08 % til FRB.

De pr. 1.4.1997 afsatte puljer fremskrives således:

	1997 mio.kr.	1999 mio.kr.
Omstilling og udvikling (0,018% af lønsummen)	20,730	23,360
Kompetenceudvikling (0,013% af lønsummen)	14,970	16,871
I alt (0,031% af lønsummen)	35,700	40,231

Uden yderligere rammebelastning videreføres i alt 0,031 % af lønsummerne til omstilling og kompetenceudvikling m.v.

2. Overordnet fordeling af de fremskrevne midler

De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer, idet dog de nye midler til personalepolitiske indsatsområder i Frederiksberg Kommune tillægges Københavns Kommune.

Fordelingen til de enkelte formål sker således:

	OK-proj.	MED	PP-Forum	PP-indsats	Komp.udv	I alt
KL	3,273	1,549	1,549	8,101	10,452	24,923
ARF, centralt	1,519	0,719	0,719	1,520	4,850	9,327
ARF, decentr.	0,000	0,000	0,000	2,239	0,000	2,239
KBH	0,353	0,206	0,206	1,310	1,387	3,461
FRB	0,045	0,027	0,027	0,000	0,182	0,281
I alt årligt	5,190	2,500	2,500	13,170	16,871	40,231

Den decentrale ARF-pulje anvendes efter lokal aftale iht. rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne, jf. bilag H.

Den centrale ARF-pulje tillægges tilbageførte, decentrale puljer.

Efter konkret aftale mellem de relevante arbejdsgiverparter og KTO vil det i aftaleperioden være muligt at overflytte midler fra et formål til et andet.

Der afsættes sekretariatsbidrag i overensstemmelse med hidtidige principper.

Bilag H**AMTSRÅDSFORENINGEN****KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE****Rammeaftale
om
personalepolitiske samarbejdsprojekter
i amterne**

Bilag 1: Fordeling af decentrale projektmidler 1999-2001 efter amternes lønsummer
Bilag 2: Det indholdsmæssige udgangspunkt for personalepolitiske samarbejdsprojekter

§ 1. OMRÅDE

Rammeaftalen gælder for ansatte i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

§ 2. FORMÅL

Stk. 1.

Denne aftale skal skabe rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i amterne om personalepolitiske samarbejdsprojekter. Aftalen har til formål at

- medvirke til at sikre et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde,
- højne kvalitetsniveauet og øge effektiviteten i den (amts)kommunale opgaveløsning ved at forbedre de ansattes arbejdsforhold og udviklingsmuligheder samt ved at øge medarbejderindflydelse og samarbejde på arbejdspladserne,
- fremme et amtsligt arbejdsmarked, hvor ønsket om at udvikle et godt arbejdsliv for den enkelte og for de ansatte som gruppe forenes med amtets ønske om at udvikle kvaliteten i de amtslige ydelser,
- understøtte en udviklende personalepolitik, og derved videreudvikle amterne som et attraktivt arbejdsmarked med muligheder for at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft og
- fremme mulighederne for formidling, spredning og implementering af resultater, metoder og erfaringer fra personalepolitiske samarbejdsprojekter.

Stk. 2.

Ved personalepolitiske samarbejdsprojekter forstås projekter,

- a) der anvendes til formål, som ledelse og medarbejdere i amterne er enige om, jf. § 3, og
- b) der finansieres af de midler, der afsættes ved overenskomst- og aftalefornyelsen hertil.

§ 3. OVERORDNET STYREGRUPPE

Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i det enkelte amt fungerer som den overordnede styregruppe for de personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan beslutte at nedsætte et underudvalg, der er sammensat af medlemmer af det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget. Underudvalget varetager den løbende projektstyring.

Stk. 2.

Den overordnede styregruppe har til opgave at fastlægge, hvorledes rammeaftalen skal udmøntes i amtet. Styregruppen kan i enighed godkende projektbeskrivelser i overensstemmelse med bilag 2, afsnit A om "Det indholdsmæssige udgangspunkt for personalepolitiske samarbejdsprojekter" og afsnit B om "Projektbeskrivelse".

Bem.: Drøftelsen om hvorledes rammeaftalen udmøntes i amtet kan omfatte såvel de indholdsmæssige rammer, f.eks. sammenhængen til amtets personalepolitik, som procedurerne for godkendelse etc. af de personalepolitiske samarbejdsprojekter.

Stk. 3.

Den overordnede styregruppe har ansvaret for at sikre, at projekterne planlægges og gennemføres i henhold til projektbeskrivelsen, ansvaret for at sikre koordinering mellem projekterne og ansvaret for at projekterne evalueres, såvel i forhold til det enkelte projekt som i forhold til amtets samlede projekter. Styregruppen skal sikre, at der løbende sker en opfølgning af projekternes (del)resultater og at projekternes resultater formidles internt i amtet.

Stk. 4.

Den overordnede styregruppe har til opgave at indsende de godkendte projektbeskrivelser til Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), så snart projektbeskrivelserne er godkendt af styregruppen. Såfremt der ændres i projektbeskrivelserne, f.eks. i tidsplan eller budget, orienteres Amtsrådsforeningen og KTO herom. Senest 3 måneder efter projekternes afslutning skal styregruppen til Amtsrådsforeningen og KTO fremsende evalueringen af projekterne, såvel evalueringen af det enkelte projekt som evalueringen af amtets samlede projekter, jf. stk. 3. Senest 3 måneder efter projekternes afslutning skal styregruppen endvidere fremsende regnskab for det enkelte projekt samt et regnskab for det samlede puljeforbrug i amtet.

Stk. 5.

Hvis den overordnede styregruppe skønner, at det vil være af afgørende betydning for en hensigtsmæssig gennemførelse af et projekt, at projektet har en varighed ud over en overenskomstperiode, anmoder styregruppen Amtsrådsforeningen og KTO om at godkende dette. Projektet kan igangsættes, når godkendelse fra Amtsrådsforeningen og KTO foreligger.

§ 4. LOKAL STYREGRUPPE

Stk. 1.

Der nedsættes en lokal styregruppe for det enkelte projekt. Styregruppen består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter for den/de berørte arbejdsplads(er) og for den/de berørte personalegrupper. Såfremt der eksisterer et samarbejdsorgan, nedsat i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse eller i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, og samarbejdsorganet dækker den/de berørte arbejdsplads(er) og den/de berørte personalegrupper, fungerer dette som styregruppe.

Stk. 2.

Den lokale styregruppes opgaver fastlægges af den overordnede styregruppe, jf. dog § 5.

§ 5. PROJEKTSTYRING

Stk. 1.

Den lokale styregruppe udpeger en projektledelse for det enkelte projekt.

Stk. 2

Projektledelsens opgaver fastlægges af den lokale styregruppe.

§ 6. ANVENDELSE AF PULJEMIDLER

Stk. 1.

Af bilag 1 fremgår det, hvor mange midler der kan anvendes i hvert enkelt amt til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til rammeaftalen. Det påhviler amterne at sikre en supplerende finansiering på mindst 25 % af de midler, der samlet set er afsat til projekter til det enkelte amt.

Bem.: De 25 % opgøres for samtlige projekter i amtet, således at den supplerende finansiering kan være større eller mindre end 25 % for det enkelte projekt.

Stk. 2.

Midlerne skal anvendes til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til den i bilag 2 beskrevne ramme. Midlerne kan ikke anvendes til

- a) egentlige amtslige lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at der vælges at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.
- b) indkøb af edb-udstyr eller lignende, medmindre der er tale om særlige software-indkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

Stk. 3.

Som udgangspunkt skal midlerne anvendes i overenskomstperioden, jf. dog §3, stk. 5. Såfremt den overordnede styregruppe ikke inden overenskomstperiodens afslutning har truffet beslutning om midlernes anvendelse, skal midlerne overføres til Amtsrådsforeningen til central anvendelse i samarbejde med KTO.

§ 7. OVERGANGSBESTEMMELSE

Den overordnede styregruppe kan, såfremt styregruppen ønsker dette, overtage ansvaret for allerede igangsatte personalepolitiske samarbejdsprojekter. Såfremt den overordnede styregruppe træffer beslutning herom, skal styregruppen underrette Amtsrådsforeningen og KTO om sin beslutning med henblik på, at der efterfølgende mellem den overordnede styregruppe, Amtsrådsforeningen og KTO aftales, hvorledes ansvaret overdrages.

Bem.: Med "allerede igangsatte personalepolitiske samarbejdsprojekter" tænkes på de projekter, der blev igangsat efter aftale- og overenskomstfornyelsen pr. 1. april 1997, jf. Amtsrådsforeningens Løninformation nr. 022.97 vedrørende Vejledning om decentrale personalepolitiske samarbejdsprojekter.

§ 8. RAMMEAFTALENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. april 1999.

Stk. 2.

Aftalen kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til udløb den 31. marts 200x.

Stk. 3.

Aftalens opsigelse og eventuelle bortfald er uden virkning for de personalepolitiske samarbejdsprojekter, der er igangsat i henhold til rammeaftalen.

København, den

For Amtsrådsforeningen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Bilag 1

Fordeling af decentrale projektmidler 1999-2001 efter amternes lønsummer

AMT:	PCT. ANDEL:	PULJE- MIDLER pr. 1.4.1999:	INKL. 25 % MEDFINAN- SIERING pr. 1.4.1999	PULJE MIDLER pr. 1.4.2000:	INKL. 25 % MEDFINAN- SIERING pr. 1.4.2000
København	13,4	300.026	375.032	300.026	375.032
Frederiksborg	6,8	152.252	190.315	152.252	190.315
Roskilde	4,0	89.560	111.950	89.560	111.950
Vestsjælland	6,6	147.774	184.717	147.774	184.717
Storstrøm	6,0	134.340	167.925	134.340	167.925
Bornholm	1,0	22.390	27.988	22.390	27.988
Fyn	11,2	250.768	313.460	250.768	313.460
Sønderjylland	4,8	107.472	134.340	107.472	134.340
Ribe	4,2	94.038	117.548	94.038	117.548
Vejle	6,8	152.252	190.315	152.252	190.315
Ringkjøbing	4,8	107.472	134.340	107.472	134.340
Århus	14,7	329.133	411.416	329.133	411.416
Viborg	5,4	120.906	151.133	120.906	151.133
Nordjylland	10,3	230.617	288.271	230.617	288.271
Amterne totalt	100,0	2.239.000	2.798.750	2.239.000	2.798.750

A. Det indholdsmæssige udgangspunkt for personalepolitiske samarbejdsprojekter

Der kan iværksættes og gennemføres personalepolitiske samarbejdsprojekter inden for ét eller flere af nedenstående indsatsområder.

Formidling

I overensstemmelse med §3 i aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område lægges i den kommende periode særlig vægt på formidling af resultater og erfaringer af gennemførte, igangværende og kommende projekter, undersøgelser m.v.

Formålet med formidlingsaktiviteterne er at sikre en højere grad af spredning af eksisterende og nye erfaringer og resultater.

Formidlingsaktiviteterne kan fx være databaser, dialogmøder, hjemmeside, etablering af netværk, temadage, konferencer.

Der skal endvidere være mulighed for at igangsætte formidlingsaktiviteter af mere eksperimenterende karakter, og der bør afsættes flere ressourcer til formidling.

Evaluering

Der skal i perioden gøres en særlig indsats for at udvikle og afprøve metoder til en mere kvalificeret og udbytterig evaluering af projekter.

Indsatsområder

Personalepolitik og lønpolitik

Der iværksættes aktiviteter med det formål at styrke, udvikle og synliggøre sammenhængen mellem personalepolitik og lønpolitik, herunder aktiviteter der dokumenterer og beskriver forskellige sammenhænge/tilgange mellem personalepolitik og lønpolitik.

I indeværende overenskomstperiode sættes fokus på sammenhængen mellem lønpolitik og kompetenceudvikling, ledelse, ansvar og målopfyldelse.

Et attraktivt amtsligt arbejdsmarked

Formålet med indsatsområdet ”Et attraktivt amtsligt arbejdsmarked” er at skabe og udvikle jobs, jobvilkår og arbejdsmiljø, som er egnet til at fastholde medarbejdere og tiltrække nye.

Personalepolitik – Værdigrundlag - Personalepolitiske måleværktøjer

Formålet er at igangsætte aktiviteter, der kan bidrage til at videreudvikle og konkretisere personalepolitikken i amtet.

Indsatsområdet bør derfor sætte fokus på, hvordan medarbejdere og ledere i samarbejde kan udvikle visioner, værdier og idégrundlag for fremtidens personalepolitik.

Formålet er endvidere at udvikle konkrete/anvendelige redskaber, der kan bruges til at "måle" personalepolitikens effekter og i hvilket omfang, medarbejdere og ledelse er tilfredse med den amtslige personalepolitik.

Medindflydelse og medbestemmelse

Der kan fortsat være behov for implementerings- og involveringsaktiviteter i forhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Projekterne kan have til formål at fremme indgåelsen af en lokal aftale i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og/eller at implementere en sådan lokal aftale. Der henvises til Personaleadministrativ Information nr. 071.98 af 10. august 1998.

Metode

Parterne vil skabe mulighed for gennemførelse af større konkrete projekter inden for det personalepolitiske område af mere fremadrettet, eksperimenterende og kontroversiel karakter. Projekterne kan have en tværgående karakter i forhold til ovennævnte indsatsområder.

B. Projektbeskrivelse

En projektbeskrivelse udarbejdes således, at den som minimum indeholder en beskrivelse af:

- a) Projektets baggrund og tema.
- b) Projektets overordnede formål og eventuelle delformål
- c) Projektets succeskriterier, dvs. parternes forventninger til projektet beskrevet på en sådan måde, at man ved projektets afslutning kan måle, hvorvidt forventningerne er blevet indfriet.
- d) Projektets indhold, dvs. hvilke aktiviteter, der er planlagt i forhold til hvilke institutioner/afdelinger og/eller personalegrupper, og hvilke produkter/resultater, der planlægges. Det skal endvidere fremgå af projektbeskrivelsen, såfremt der anvendes konsulentbistand.
- e) Tidsplan med angivelse af start- og sluttidspunkt og tidspunkt for de planlagte aktiviteter, jf. pkt. d).
- f) Styringen og organiseringen af projektet, herunder projektets kontaktperson(er) (projektleder og/eller andre).
- g) Projektets forankring i forhold til organisationen i øvrigt.
- h) Projektets levedygtighed og overførselsværdi, dvs. hvordan projektets resultater tænkes anvendt efter projektets afslutning, såvel i forhold til egen institution/afdeling (levedygtighed) som i forhold til de øvrige arbejdspladser i amtet (overførselsværdi).
- i) Hvorledes projektet tænkes evalueret og formidlet.
- j) Budget med definerede udgiftsposter (ved projektets afslutning følges budgettet op af et egentligt regnskab).

Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling

Indledning

Udviklingen af de menneskelige ressourcer og kvalifikationer tillægges stigende betydning i bevarelse og udvikling af den danske velfærd.

Opgaverne og kravene til kvalitet og effektivitet i den (amts)kommunale opgaveløsning bliver stadig mere komplekse og indsatsen for kompetenceudvikling er væsentlig for at de (amts)kommunale medarbejdere er i stand til at matche disse krav.

Desuden medvirker kompetenceudvikling til at skabe den nødvendige mobilitet og fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Kompetenceudvikling medvirker til at udvide den enkeltes muligheder, værdi og mobilitet samt mindske risikoen for marginalisering.

Endelig er kompetenceudvikling et væsentligt strategisk element i de fælles bestræbelser på at udvikle et attraktivt (amts)kommunalt arbejdsmarked, hvor kvalificerede medarbejdere kan rekrutteres, udvikles og fastholdes.

Kompetenceudvikling forstås som de aktiviteter og indsatser, der kvalificerer medarbejderne til udførelse af opgaverne i (amts)kommunerne.

Kompetenceudvikling kan således omfatte efteruddannelse og videreuddannelse i traditionel forstand såsom kursusaktiviteter, samt opgaver, der medfører en udvikling af medarbejdernes kvalifikationer, jobbytte, rotering, supervision, netværk, temadage, side-mands oplæring og andre læring-på-jobbet aktiviteter.

Kompetenceudvikling kan som hidtil finde sted såvel indenfor som udenfor arbejdstiden.

Udvikling af medarbejdernes kompetencer tager udgangspunkt i en løbende dialog mellem ledelsen og medarbejderne/den enkelte medarbejder om, hvordan disse kompetencer kan udvikles. Udviklingen af den enkelte medarbejder skal imidlertid ikke udelukkende ses i forhold til den konkrete arbejdsplads.

I henhold til aftalen om decentral løn § 5, stk. 3, og aftalen om nye lønformer § 6, stk. 3, kan der efter aftale anvendes midler til uddannelsesformål.

§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for alle ansatte i:

1. Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
6. naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

§ 2. Aftalens formål

Stk. 1

Aftalens formål er at sætte fokus på efteruddannelse og kompetenceudvikling for ansatte i amter og kommuner, med henblik på at den nødvendige efteruddannelse og kompetenceudvikling af medarbejderne finder sted.

Stk. 2

Formålet er desuden at medvirke til at sikre, at der arbejdes med uddannelsesplanlægning i amter og kommuner, således at der finder en kontinuerlig og systematisk indsats sted vedrørende kompetenceudvikling og efteruddannelse med henblik på at opfylde den enkelte medarbejders udviklingsbehov og (amts)kommunens målsætninger.

Bemærkning:

Uddannelsesplanlægning er et væsentligt redskab til at fremme, at der er sammenhæng mellem den enkelte medarbejders uddannelses- og udviklingsbehov og arbejdspladsens/(amts)kommunens målsætninger, strategier og politik.

Stk. 3

Formålet med aftalen er endvidere at danne grundlag for, at der er et godt, velfungerende og gensidigt forpligtende samarbejde mellem ledere og medarbejdere om kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning i (amts)kommunerne.

§ 3. Uddannelsesplanlægning i (amts)kommunen

Stk. 1

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemelsesudvalg om (amts)kommunens aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklingsområdet.

Grundlaget for drøftelsen kan være en analyse af de nuværende og fremtidige krav til kvalifikationer, herunder erfaringer med uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling i (amts)kommunen. Der kan sættes fokus på bestemte temaer eller indsatser.

Den årlige drøftelse ses i sammenhæng med (amts)kommunernes personalepolitik, rekrutteringsbehov mv.

Stk. 2

I drøftelsen forudsættes bl.a. følgende punkter at indgå:

- (amts)kommunens politik med hensyn til kompetenceudvikling og efteruddannelse,
- de indsatsområder, der skal prioriteres i perioden,
- mål for efter- og videreuddannelsesindsatsen i perioden,
- ønsker og krav til udbud og udbydere af efter- og videreuddannelse,
- de økonomiske rammer for kompetenceudvikling og efteruddannelse i (amts)kommunen, herunder styring og målretning af midlerne,
- sammenhængen mellem (amts)kommunens mål og strategier og kompetenceudvikling, og
- evaluering og opfølgning i forbindelse med iværksættelse af uddannelsesaktiviteter.

Medarbejderne orienteres om resultatet af drøftelserne.

Stk. 3

I drøftelsen i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan blandt andet indgå en drøftelse af retningslinier for kompetenceudvikling og efteruddannelse i (amts)kommunen og på den enkelte arbejdsplads/institution og/eller for den enkelte medarbejder/medarbejdergruppe.

§ 4. Uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling på arbejdspladsen

Drøftelsen på den enkelte arbejdsplads/institution sker med henblik på uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

Drøftelsen finder som udgangspunkt sted i arbejdspladsens/institutionens medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Drøftelsen sker på grundlag af den overordnede drøftelse af kompetenceudvikling og efteruddannelse, der finder sted i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Drøftelsen sker med udgangspunkt i arbejdspladsens målsætninger og institutionens økonomiske rammer.

Bemærkning:

I dialogen mellem leder og medarbejder – hvor der fx gennemføres medarbejderudviklingssamtaler - om arbejdspladsens behov for den pågældende medarbejders kompetenceudvikling og efteruddannelse på kortere eller længere sigt kan fx indgå:

- ◆ *jobbytte og jobbrokering,*
- ◆ *opgaver, som medfører en udvikling af medarbejderens kvalifikationer m.v.*
- ◆ *konkrete aktiviteter om efter- og videreuddannelse, kurser mv., og*
- ◆ *udviklingsmæssige aktiviteter, herunder evt. udviklingsplan for medarbejderen.*

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1.4.1999.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. 3. 20XX.



Bilag 6.

**Rammeaftale om kontraktsansættelse af chefer m.fl. –
udkast til kommissorium vedrørende udvalgsarbejde**

Arbejdsgiverparterne har fremsat forslag om indgåelse af en rammeaftale om kontraktsansættelse af chefer m.fl.. I den anledning er parterne enige om at iværksætte et udvalgsarbejde med henblik på i den kommende overenskomstperiode eventuelt at indgå en sådan rammeaftale.

I udvalgsarbejdet kan bl.a. indgå følgende forhold:

- Personafgrænsning
- Den samlede ramme for en mulig kontrakt og de enkelte elementers ”omvekslingspris”
- Forholdet til øvrige ansættelsesformer
- Forholdet til aftaler og overenskomster
- Procedureregler

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet tilrettelægges således, at det er afsluttet senest den 1. juni 1999.

Rammeaftale om deltidsarbejde

Bemærkninger til aftalen

Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS*) indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Rammeaftalen er en del af direktiv 97/18/EF, som EU's Ministerråd vedtog den 15. december 1997. I lighed med direktivet om forældreorlov er der således tale om en aftale indgået mellem arbejdsmarkedparterne på europæisk plan.

Det kan i henhold til rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet. (Amts)kommunerne og KTO har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet - der har karakter af en rammeaftale - på det (amts)kommunale område i Danmark.

(Amts)kommunerne og KTO har i forbindelse med indgåelse af Rammeaftalen om deltidsarbejde skulle sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i aftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret .

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning i fornødent omfang, således at overenskomstbestemmelserne ikke er i strid med nærværende aftale. Efter § 6, 2, i de europæiske parter rammeaftale kan gennemførelsen af direktivet ikke begrunde en forringelse af forholdene i det enkelte medlemsland.

Specielle bemærkninger til aftalen

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på:

- forberedelse til pensionering,
- at lette forening af arbejds- og familieliv samt
- at lette udnyttelse af uddannelsesmuligheder til forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder,

til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere.

Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af arbejdspladsen.

* CEEP, den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere
UNICE, den europæiske organisation for private arbejdsgivere
EFS, den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer

Rammeaftale om deltidsarbejde

§ 1 Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde samt
- b) 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.

§ 2 Anvendelsesområde

Rammeaftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor (amts)kommunale overenskomster/aftaler mv. gælder.

Aftalen omfatter ikke løst ansatte. Med hensyn til definitionen af sådanne ansættelser henvises til de enkelte overenskomster eller gældende praksis.

§ 3 Definitioner

Stk. 1. *Deltidsansat*: en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Stk. 2. *En sammenlignelig fuldtidsansat*: en fuldtidsansat i samme (amts)kommune/ansættelsessted, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme (amts)kommune/ansættelsessted, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

§ 4

Princippet om ikke-forskelsbehandling

- Stk. 1. Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.
- Stk. 2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bemærkning:

I § 4, 1, i direktivet (bilaget) fremgår det: "Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis".

Pro rata temporis indebærer, at rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.

Parterne er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder.

Dette vil f.eks. sige, at en medarbejder ansat 10 timer pr. uge er berettiget til en løn svarende til 10/37 i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.

- Stk. 3 For deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.
- Stk. 4 Deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 10 timer om ugen bevarer deres rettigheder i henhold til gældende bestemmelser/praksis.

§ 5

Muligheder for deltidsarbejde

- Stk. 1 De (amts)kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer er forpligtede til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde, samt hvor sådanne hindringer foreligger, at lette muligheden for og udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis, jf. §§ 1.b og 5 i de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om deltidsarbejde.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og ude fra kommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2.

- a) Nedsættelsen af tærskelværdien til 10 timer medfører, at overenskomster og aftaler ændres i overensstemmelse hermed. Det indebærer, at eksisterende bestemmelser, der bygger på denne tærskelværdi tilsvarende tilrettes.
- b) De lokale parter bør identificere og tage op til overvejelse, om der er lokale hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt at fjerne sådanne hindringer.

Stk. 3. En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af (amts)kommunale driftskrav.

Stk. 4. Så vidt muligt bør den enkelte (amts)kommune/arbejdsgiver tage følgende op til overvejelse:

- a) anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i (amts)kommunen/ansættelsesstedet
- b) anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår
- c) at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i (amts)kommunen/ansættelsesstedet med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i (amts)kommunen/ansættelsesstedet, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansatte adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet
- e) at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i (amts)kommunen/ansættelsesstedet i samarbejds- og MED-udvalgene.

§ 6 Tvister

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af 17. maj 1991.

§ 7 Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Stk. 1. Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

For ansatte der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler træder denne rammeaftale ligeledes i kraft den 20. januar 2001.

- Stk. 2. Anvendelsesområdet, jf. § 2, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser med henblik på at fastlægge om de objektive grunde for afgrænsningen stadig er tilstede.
- Stk. 3. Deltidsansættelsesvilkår, jf. § 4, stk. 3, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser under hensyn til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.
- Stk. 4. Denne aftale bør ved næste overenskomstrevison tages op til fornyet drøftelse. Parterne er enige om at tage aftalen op i forbindelse med næste overenskomst fornyelse med henblik på en økonomisk genovervejelse af § 4, stk. 3 - 4 og en genovervejelse af § 5 mv.
- Stk. 5. Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt. Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København den 25. februar 1999

For Kommunernes Landsforening

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

KOMMUNERNES LANDSFORENING
AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Bilag 8.

Samarbejde mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere på EU-området

1. Implementering af EU-direktiver på arbejdsmarkedsområdet

Parterne er 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.

2. Samarbejde om EU-relaterede arbejdsmarkedsforhold (EU's sociale dialog)

Parterne er enige om at styrke det eksisterende samarbejde om EU's sociale dialog.

Parterne er endvidere enige om gensidigt løbende at orientere om og drøfte synspunkter vedrørende emner på EU-området af fælles interesse samt i muligt omfang at koordinere holdninger, således at parternes fælles interesser sikres bedst muligt.

Parterne er herudover enige om at søge tidlig indflydelse på udvælgelsen og prioriteringen af EU-orienterede temaer, der kan forventes at få indflydelse på (amts)kommunalt ansattes løn- og ansættelsesvilkår. Dette kan bl.a. ske ved initiativer, der relaterer sig til Kommissionens sociale handlingsprogrammer mv.

Parterne er endelig enige om at samarbejde om at følge og understøtte etablering og udviklingen af EU's sociale sektorniveau vedrørende det (amts)kommunale område.

København, den

For Kommunernes Landsforening

For KTO

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Ændringer i:

”Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse” (Ændringer i forhold til eksisterende kursiveret)

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv - inddrages.
2. På denne baggrund forudsætter parterne, at (amts)kommunens ledelse drøfter tillidsrepræsentantens(ernes) vilkår med (lokale) repræsentanter for den pågældende overenskomstgruppe. I det omfang, der er sket eller vil ske en væsentlig ændring af tillidsrepræsentantens opgaver – f.eks. på grund af overgang til nye lønformer – forudsættes det aftalt, hvordan arbejdsforholdene for tillidsrepræsentanten skal tilrettelægges. Det bør herved tilstræbes, at tiden til tjenstligt arbejde og tiden til varetagelse af tillidsrepræsentantens hverv samlet ikke bliver af en uforholdsmæssig længde.
3. I drøftelserne forudsættes bl.a. følgende elementer at indgå:
 - Hvor megen tid der afsættes til tillidsrepræsentanthvervet.
 - Hvordan det sikres, at tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
 - Hvordan tillidsrepræsentantens almindelige arbejde kan omlægges eller tilrettelægges på en anden måde, f.eks. ved at opgaverne fordeles anderledes, *eller hvordan pågældende tillidsrepræsentants institution kompenseres* – normeringsmæssigt eller ved en vikarordning – i forhold til den tid, som tillidsrepræsentanten anvender på sit hverv, herunder fravær i forbindelse med kurser, møder mv., således at institutionen og tillidsrepræsentantens kolleger ikke påføres yderligere arbejdsmæssig belastning. Heri kan indgå hensyntagen til det beløb, der trækkes i løn i de (amts)kommuner, der foretager løntræk i forbindelse hermed, eller refusion fra personaleorganisationen i de (amts)kommuner, der anvender regningsmodellen.
4. *Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør, drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.*
5. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

Den 20. februar 1999

Formål og rammer for en fælles forhandleruddannelse

Formål:

Formålet er at give de lokale parter en fælles baggrundsviden om den (amts)kommunale organisation, opgavevaretagelse og økonomiske forhold for at styrke parternes forudsætninger for at kunne håndtere forhandlinger om løn- og personalepolitiske emner. Der forudsættes taget udgangspunkt i deltagernes konkrete arbejdssituation og virkelighed.

Formålet er endvidere at styrke de lokale parters evne til at håndtere rollen som forhandler ved indgåelsen af lokale aftaler om løn- og personalepolitiske emner, og derved skabe bedre mulighed for, at der lokalt kan indgås aftaler, som begge parter har fordel af og kan leve med.

Hensigten er at styrke begge de lokale parters gensidige forståelse af hinandens vilkår og interesser, rammerne for forhandlingerne og kendskab til teknikker til at skabe løsningsmuligheder sammen.

Disse intensioner understreges af, at kursusedtagerne forudsættes at bestå af forhandlere fra såvel ledelses- som medarbejdersiden, herunder at de enkelte kursushold søges sammensat af et ligeligt fordelt antal ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Den fælles forhandleruddannelse er ikke ment som et alternativ til de enkelte personaleorganisationers egne TR-uddannelser eller (amts)kommunernes lederuddannelser, men er ment som et supplerende tilbud, som kan benyttes til at styrke ledere og medarbejderrepræsentanters forhandlingsevne.

Målgruppe:

(Amts)kommunale ledere og lokale medarbejderrepræsentanter, som – i forbindelse med lokale forhandlinger om løn- og personalepolitiske emner – har behov for et baggrundskendskab til og en fælles forståelse for (amts)kommunens organisation, opgavevaretagelse og økonomiske forhold samt kendskab til og træning i forhandlingsteknik.

Rammerne for den fælles forhandleruddannelse:

Den samlede varighed af uddannelsen er 4 dage. Uddannelsen er opdelt i 3 kursusforløb:

- 2 moduler/kursusforløb, der tager sigte på at styrke deltagernes grundlæggende forudsætninger vedrørende den (amts)kommunale organisering og økonomi, viden og kendskab til forhandlingsmodpartens vilkår og forudsætninger samt rammerne for forhandlingerne, og
- 1 modul/kursusforløb af 2 dages varighed, hvor der trænes konkrete forhandlingsteknikker og metoder sammen.

Kursusforløbene kan tages i forlængelse eller uafhængigt af hinanden alt efter det lokale behov. Der er ikke krav om, at alle kursusforløb skal gennemføres. Det er imidlertid hensigtsmæssigt, hvis kursusdeltagerne så vidt muligt er bekendt med de grundlæggende forudsætninger vedr. den lokale (amts)kommunale organisering, organiseringen på medarbejdersiden og de lokale personaleorganisationers og tillidsrepræsentanters rolle, samt budget- og økonomiforhold, inden gennemførelsen af kursusforløbet vedr. træning i forhandlingsteknikker.

Uddannelsen er et tilbud til (amts)kommunerne og frivillig for den enkelte.

Økonomi m.v.:

Udviklingsomkostningerne samt et fælles informationsmateriale om uddannelses tilbuddet finansieres af midlerne til overenskomstprojekter.

Den enkelte (amts)kommune afholder omkostningerne ved afviklingen af uddannelsen.

Spørgsmål om kursuspriser og underviserhonorarer afklares efterfølgende mellem de centrale parter, bl.a. på baggrund af en undersøgelse af dimensioneringsbehovet, herunder kursusprisleje og antallet af undervisere.

(Amts)kommunen yder tjenestefrihed med løn til deltagelse i uddannelsen.

Såfremt uddannelsen anvendes som et led i en lokal MED-uddannelse, kan uddannelsen udgøre ét klip i MED-uddannelsen

Andet:

Udvikling af uddannelsen:

Parterne skal entrere med en/flere professionelle uddannelsesudviklere til udvikling af den fælles forhandleruddannelse.

Parterne skal i fællesskab finde frem til et antal egnede konsulenter, som skal opfordres til at gøre tilbud på udviklingen af den fælles forhandleruddannelse. Parterne afgør efter tilbudsgivningen hvem af tilbudsgiverne, som skal have opgaven.

For at sikre den nødvendige kvalitet og sammenhæng i uddannelsen, forudsættes de enkelte kursusforløb i første omgang udviklet via pilotkurser, der skal danne grundlag for det nærmere indhold i uddannelsen.

Underviserforudsætninger:

De centrale parter skal certificere et antal egnede undervisere. Disse kan være lokale ledere og medarbejderrepræsentanter (organisationsrepræsentanter). Underviserne forudsættes at have et bredt kendskab til (amts)kommunale forhold, og kursusforløbet tilrettelægges i samarbejde med personer fra (amts)kommunens øverste ledelse og (lokale) organisationsrepræsentanter/tillidsrepræsentanter.

Der skal etableres et kvalitetssikringssystem.

Rekvirenterne forudsættes at entrere direkte med de certificerede undervisere.

Den 29. januar 1999

Bilag 10.1.

Ændringer i:

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager

Indføjelser af nyt stk. 4 i § 4:

Efter udløbet af den 24. uge efter fødslen har en mandlig ansat yderligere ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Fraværet placeres i den 25. og 26. uge.

Indføjelser af nyt stk. 4 § 8:

Efter udløbet af den 24. uge efter barnets modtagelse har en mandlig ansat yderligere ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Fraværet placeres i den 25. og 26. uge.

§ 6, stk. 1 ændres til:

For en ansat, der er omfattet af § 4, stk. 2, § 4, stk. 4, eller § 5, og som i forbindelse med barnets ophold på sygehus ikke genoptager tjenesten, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted inden for 26 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Bemærkningen til § 6, stk. 1 forbliver uændret.

I barselaftalens § 6, stk. 2 indsættes tillige som konsekvensrettelse efter ”§ 4, stk. 3,”: ”§ 4, stk. 4,”.

Ved fædreorlov efter adoption omformuleres barselaftalens § 8, stk. 2 således:

”En ansat, der i anledning af adoption har ret til dagpenge efter dagpengelovens § 14, stk. 1 har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 26 uger, regnet fra modtagelsen af barnet. Retten kan kun benyttes af en af adoptanterne ad gangen. Efter udløbet af den 24. uge efter modtagelsen af barnet kan kun den mandlige adoptionssøgende benytte retten.”

Bilag 10.2.

Den 25. februar 1999

Aftale om ny model for omsorgsdage (omsorgsfravær)

§ 1. Ret til omsorgsfravær

Stk. 1

En ansat har ret til fravær fra arbejdet 2 dage pr. kalenderår pr. barn indtil barnets fyldte 5. år med henblik på omsorg for barnet.

Stk. 2

Med virkning fra 1. april 2001 ydes 2 dage pr. år indtil barnets fyldte 8. år.

Bemærkning:

Ret til omsorgsfravær omfatter biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre har ret til omsorgsfravær. Omsorgsfravær kan afholdes som en hel eller 2 halve omsorgsdage. Fraværet kan afvikles uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Stk. 3

Der er ret til løn, jf. barselaftalens § 9, under omsorgsfravær.

Stk. 4

En ikke afholdt omsorgsdag bortfalder ved kalenderårets udløb. Dog er der mulighed for at overføre omsorgsdage i det kalenderår, barnet er født.

Stk. 5

Ved umiddelbar overgang til anden ansættelse inden for det (amts)kommunale område samt Hovedstadens Sygehusfællesskab overføres en ikke afholdt omsorgsdag. I øvrige tilfælde bortfalder omsorgsdage, som ikke er afholdt ved ansættelsesforholdets ophør.

§ 2. Varsling

Stk. 1

Omsorgsfraværet skal varsles tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

§ 3. Overgangsbestemmelser

Stk. 1

Ansatte, der er berettiget til omsorgsdage efter den hidtidige ordning, kan sammenlagt ikke afholde mere end 10 omsorgsdage i alt pr. barn efter den hidtidige og den nye ordning.

Stk. 2

Fra 1. april 2001 ændres 10 dage i stk. 1 til 16 dage.

Stk. 3

For børn født i perioden 1. april 1999 – 31. december 1999 får den ansatte mulighed for at vælge mellem at holde 10 omsorgsdage i forlængelse af barslen efter den hidtidige ordning, eller blive indplaceret i ny ordning med 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn.

§ 4. Ikrafttræden

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2000.

Stk. 2

For børn født i perioden 1. april 1999 – 31. december 1999, og hvor den ansatte vælger at blive indplaceret i ny ordning træder aftalen dog i kraft 1. april 1999.

§ 5. Opsigelse

Stk. 1

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2002.

København den 25. februar 1999

For Kommunernes Landsforening

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

**Rammeaftale om socialt kapitel
(Aftalebaserede job på særlige vilkår,
fleksjob, skånejob, puljejob og jobtræning)**

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Socialt kapitel - indledning

Parterne på det (amts)kommunale arbejdsmarked har gennem en årrække søgt at bidrage til en styrkelse af indsatsen for at fastholde og inddrage personer med nedsat arbejdsevne på arbejdsmarkedet samt at beskæftige ledige. Det er bl.a. sket via aftaler, der sikrer en lokal dialog mellem repræsentanter for de faglige organisationer/medarbejderne og de (amts)kommunale arbejdsgivere.

Parterne har nu indgået en ny rammeaftale om socialt kapitel. Aftalen sammenskrives først og fremmest rammeaftale af 10. maj 1996 om vilkår for personer med nedsat erhvervsevne, rammeaftale af 10. januar 1996 om puljejob og protokollat af 10. januar 1996 om jobtræning i aktivperioden, der samtidig ophæves. Der er imidlertid også sket forskellige ændringer, primært som følge af ny lovgivning. Den sammenskrevne aftale erstatter de tidligere rammeaftaler og protokollat og udgør det ”sociale kapitel” på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Rammeaftalen omfatter såvel overenskomstansatte, som tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssig fastansatte.

Endvidere sigter rammeaftalen både mod at fastholde allerede ansatte med nedsat arbejdsevne og integrere udefra kommende personer, som ikke kan opnå beskæftigelse på normale vilkår.

Med aftalen gives rammerne for, hvordan der lokalt oprettes job (aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob og skånejob) til personer, der som følge af nedsat arbejdsevne ikke fuldt ud kan leve op til de sædvanlige krav, der stilles på arbejdspladsen. Endvidere sigter aftalen mod en meningsfuld beskæftigelse af ledige som inspiration til et job på det ordinære arbejdsmarked (puljejob eller jobtræning) eller til uddannelse. Aftalen omhandler blandt andet hvilke elementer, der skal tages stilling til i forbindelse med aftaler om ansættelse i disse job.

Det er en forudsætning for rammeaftalen, at man i tide er opmærksom på ansatte, der på grund af sygdom og midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen, er udstødningstruede, og at man undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne, samt for at fastholde på ordinære vilkår, fx via ændret arbejdstilrettelæggelse og omplacering til andet arbejde.

Aftalen forudsætter også, at der fortsat arbejdes med at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på (amts)kommunale arbejdspladser.

Rammeaftalen omhandler følgende ordninger:

- Kapitel 2 – Aftalebaserede job på særlige vilkår
- Kapitel 3 – Fleksjob
- Kapitel 4 – Arbejdsprøvning, revalidering m.v.
- Kapitel 5 – Skånejob
- Kapitel 6 – Puljejob
- Kapitel 7 – Jobtræning i aktivperioden

Gennem aftalen ønsker parterne at videreføre og udbygge traditionen for socialt engagement på de (amts)kommunale arbejdspladser og samtidig bidrage til et mere rummeligt arbejdsmarked.

Kapitel 1

§ 1. Aftalens område

Aftalen omfatter personer med nedsat arbejdsevne og ledige i puljejob, som er ansat eller ansættes på det (amts)kommunale område eller i virksomheder og selskaber, der er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, herunder ved selvejende dag- og døgninstitutioner, hvormed en kommune har indgået driftsoverenskomst.

§ 2. Aftalens formål

Stk. 1.

Aftalens formål er at fremme:

- a) fortsat beskæftigelse af allerede ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til (amts)kommunen som arbejdsgiver gennem overgang til ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår eller fleksjob,
- b) beskæftigelse af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne for, at disse kan opnå en arbejdspladstilknytning med henblik på at undgå udstødning af arbejdsmarkedet gennem overgang til ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob eller skånejob eller revalidering og arbejdsprøvning, og
- c) beskæftigelse af ledige i puljejob med henblik på meningsfuld beskæftigelse til et job på det ordinære arbejdsmarked eller til uddannelse inden for det område, hvor beskæftigelsen finder sted.

Stk. 2.

Inddragelse af medarbejderrepræsentanter skal medvirke til at få oprettet stillinger til personer med nedsat arbejdsevne samt puljejob og tilsigter samtidig at sikre, at fortrængning eller udstødning af ordinært ansatte ikke finder sted.

Stk. 3.

Aftalen tilsigter ingen forringelse af vilkårene for handicappede, der kan gøre rimelig fyldest i en ordinær stilling, jf. Arbejdsministeriets lov nr. 293 af 14. maj 1998 om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

§ 3. Medarbejderinddragelse

Stk. 1.

Med henblik på fremme af en fælles forståelse og holdning finder årligt en generel og overordnet drøftelse sted i det centrale udvalg for medarbejderindflydelse med henblik på fastlæggelse af retningslinier for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

Stk. 2.

Drøftelserne om retningslinier for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne kan fx omfatte opfyldelse af de i § 2 nævnte formål og personalepolitiske tiltag for

at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og for at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen.

Stk. 3.

I drøftelserne om retningslinier for beskæftigelse af personer i puljejob, jobtræning og andre aktiveringsforløb i henhold til lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om aktiv socialpolitik indgår elementer som fx:

- a) antallet af ledige, der er ansat/aktiverede,
- b) disses fordeling på områder,
- c) det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer, og
- d) merbeskæftigelsesforudsætninger.

Kapitel 2

§ 4. Aftalebaserede job på særlige vilkår

Stk. 1.

Uden for området for tilskudsbelagte job i henhold til lovgivningen kan tilbud om beskæftigelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår afgives efter forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og under forudsætning af, at der kan opnås enighed om vilkårsfastsættelsen.

Bemærkning:

Tilbud efter § 4 kan afgives både til allerede ansatte og udefra kommende personer, herunder også tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte.

Målgruppen omfatter personer, der ikke kan fastholdes på ordinære vilkår, fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet ordinært arbejde, og som selv ønsker beskæftigelse på særlige vilkår.

Stk. 2.

Med udgangspunkt i den overenskomst/tjenestemandsaftale m.v., der dækker arbejde af den tilbudte karakter, kan der aftales særlige løn- og ansættelsesvilkår af tilpasset indhold. Det præciseres i aftalen, hvilke bestemmelser i overenskomsten, der er fraveget, og hvilke vilkår, der i stedet er aftalt. Når der således er opnået enighed mellem parterne, kan ansættelsesbrev udfærdiges. En kopi af den lokalt indgåede aftale fremsendes til den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3.

For så vidt angår tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, der overgår til job på særlige vilkår, men fortsætter i en tjenestemandsstilling, kan der efter bestemmelserne i stk. 1 og 2 aftales fravigelser af løn- og ansættelsesvilkår, der er fastlagt ved aftale i henhold til tjenestemandsregulativerne og –vedtægterne.

Bemærkning:

Forinden afgivelse af tilbud om job på særlige vilkår skal der bl.a. være foretaget overvejelser om muligheder for at fastholde tjenestemanden efter bestemmelserne i § 12, stk. 2, jf. § 37, stk. 1 i Tjenestemandregulativ af 1991 for kommuner inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde og § 12, stk. 2, jf. § 40, stk. 1 i Tjenestemandregulativ for amtskommuner af september 1994 og tilsvarende bestemmelser i regulativer og vedtægter på det (amts)kommunale område.

Stk. 4.

Aftale efter stk. 3 kan kun indgås, såfremt den pågældende tjenestemand eller ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

Stk. 5.

Hvis forudsætningerne for ansættelse i jobbet ikke længere er til stede, dvs. at den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis ansættelsesmyndigheden eller en (lokal) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation ønsker det.

Kapitel 3**§ 5. Fleksjob***Stk. 1.*

Med udgangspunkt i lokale drøftelser og forhandlinger, udfyldes de rammer, som er fastlagt i kapitel 7 (om fleksjob) i lov om aktiv socialpolitik.

Lovens målgruppe er personer, der ikke modtager social pension, og som ikke er i stand til fastholde eller opnå beskæftigelse på almindelige vilkår. Mulighederne for revalidering til beskæftigelse på normale vilkår skal være udtømte.

Bemærkning:

I henhold til lov om en aktiv socialpolitik yder bopælskommunen arbejdsgiveren et løntilskud, der ikke kan overstige $\frac{2}{3}$, $\frac{1}{2}$ eller $\frac{1}{3}$ af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde.

Stk. 2.

Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med den faglige organisation og med udgangspunkt i den overenskomst, der dækker arbejdet af den tilbudte karakter.

Bemærkning:

I henhold til lov om aktiv socialpolitik har (amts)kommunen (som myndighed) pligt til at give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre den pågældende foretrækker deltidsansættelse.

Stk. 3.

Lønnen fastsættes som udgangspunkt som begyndelseslønnen i vedkommende overenskomst/tjenestemandsaftale m.v. uden eventuelle anciennitetsstigninger og centralt fastsatte tillæg.

Bemærkning:

Ved begyndelseslønnen forstås i det nye lønsystem grundløn uden tillæg. I det gamle lønsystem forstås det første løntrin i lønforløbet uden tillæg. I begge lønsystemer medregnes til begyndelseslønnen eventuelle tillæg, der træder helt eller delvist i stedet for et løntrin.

Stk. 4.

Efter begæring fra (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation henholdsvis ansættelsesmyndigheden optages forhandlinger om tillæg efter de sædvanlige kriterier i den pågældende overenskomst. Tillæg for særlig arbejdsvaretagelse, som fx rådighedsvagt eller arbejde i forskudt tid ydes også til en ansat i fleksjob, forudsat at denne varetager det pågældende arbejde.

Stk. 5.

Øvrige ansættelsesvilkår, herunder arbejdstid, kan fraviges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation. Det præciseres i den skriftlige aftale mellem parterne, hvilke bestemmelser i overenskomsten/tjenestemandsaftalen m.v., der er fraveget, og hvilke vilkår, der i stedet er aftalt.

Stk. 6.

Der vil efter en konkret vurdering være mulighed for at fastsætte lønnen som en procentdel af begyndelseslønnen i vedkommende overenskomst/tjenestemandsaftale m.v.. Aftale herom indgås mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 7.

For så vidt angår tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssig fastansatte, der overgår til fleksjob, men fortsætter i en tjenestemandsstilling, kan der aftales fravigelser af løn- og ansættelsesvilkår, der er fastlagt ved aftale i henhold til tjenestemandsregulativet og -vedtægterne. Fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår sker efter stk. 2 – 6.

Bemærkning:

Forinden afgivelse af tilbud om fleksjob skal der bl.a. være foretaget overvejelser om muligheder for at fastholde tjenestemanden efter bestemmelserne i § 12, stk. 2, jf. § 37, stk. 1 i Tjenestemandsregulativ af 1991 for kommuner inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde og § 12, stk. 2, jf. § 40, stk. 1 i Tjenestemandsregulativ for amtskommuner af september 1994 og tilsvarende bestemmelser i regulativer og vedtægter på det øvrige (amts)kommunale område.

Stk. 8.

Aftale efter de særlige bestemmelser om fleksjob for tjenestemænd m.fl. kan kun indgås, såfremt den pågældende tjenestemand eller ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

Stk. 9.

Løn for tjenestemandspensionister, der ansættes i fleksjob, fastsættes efter forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation. Lønnen inklusive tjenestemandspensionen udgør som minimum begyndelseslønnen. Fravigelse herfra kan kun ske efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 10.

Hvis forudsætningerne for ansættelse i fleksjob ikke længere er til stede, dvs. at den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis en (lokal) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation henholdsvis ansættelsesmyndigheden ønsker det.

Stk. 11.

Opnås der ikke enighed under en forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation, kan vilkårene fastlægges af ansættelsesmyndigheden, jf. dog stk. 5, 6 og 9.

Kapitel 4

§ 6. Arbejdsprøvning, revalidering mv.

I forbindelse med arbejdsprøvning, revalidering mv. orienteres (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation om de tilbudte løn- og ansættelsesvilkår og har adgang til forhandling herom. Der tages udgangspunkt i lov om aktiv socialpolitik, som fastsætter minimumsbetingelser for grundlaget for vurdering af arbejdsevnen og dermed lønfastsættelsen. Opnås der under en evt. forhandling ikke enighed, fastsættes vilkårene af ansættelsesmyndigheden.

Kapitel 5

§ 7. Skånejob

Stk. 1.

Med udgangspunkt i lokale drøftelser og forhandlinger udfyldes de rammer, som er fastlagt i kapitel 7 (om skånejob) i lov om aktiv socialpolitik.

Lovens målgruppe er personer, der får førtidspension efter sociallovgivningen, og som ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på almindelige vilkår.

Bemærkning:

I henhold til lov om aktiv socialpolitik yder bopælskommunen arbejdsgiveren et løntilskud svarende til $\frac{1}{2}$ af den løn, der udbetales, dog højst $\frac{1}{6}$ af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde.

Stk. 2.

Løn- og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstiden, fastsættes i en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i samarbejde med den faglige organisation.

Stk. 3.

Opnås der under en forhandling mellem den faglige organisation og arbejdsgiveren ikke enighed, fastsættes vilkårene af ansættelsesmyndigheden.

Kapitel 6

§ 8. Puljejob

Stk. 1.

Med udgangspunkt i lokale drøftelser og forhandlinger udfyldes de rammer, som er fastlagt i kapitel 9 a (om puljejob) i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Målgruppen er dagpengeberettigede ledige, der er i aktiv perioden.

Forhandlinger på det enkelte område

Stk. 2.

(Lokale) repræsentanter for medarbejderne inden for de berørte områder kan anmode om en forhandling om

- a) antallet af ledige, der er ansat/aktiverede,
- b) det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer, og
- c) merbeskæftigelsesforudsætninger

herunder konsekvenserne for de ordinært ansatte, jf. § 3, stk. 3.

Nye puljejob

Stk. 3.

I forbindelse med oprettelse af nye puljejob skal (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation have adgang til en forhandling om institutionsplacering og –fordeling, den forudsatte tilrettelæggelse af forløbet,

herunder jobbeskrivelsen, et særligt introduktionsbehov, opkvalificeringsbehov og/eller behov for opfølgning, fx. i form af opfølgningssamtale/medarbejdersamtale.

Løn- og arbejdstidsfastsættelse i puljejob

Stk. 4.

For hver lønperiode udbetales til den ansatte en samlet aflønning i form af et beløb, som efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag svarer til de maksimale dagpenge, der kunne oppebæres for samme periode. I beløbet indgår arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte tillæg.

Stk. 5.

Udover den i stk. 4 omhandlede samlede aflønning udbetales omkostningsdækkende ydelser og ydelser, der ikke udbetales direkte til den ansatte, fx pensionsbidrag og ATP, samt feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse.

Stk. 6.

Beskæftigelsesgraden i puljejob aftales lokalt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation ud fra en beregning af den forventede samlede aflønning og dennes forudsatte elementer, idet arbejdstidsbestemte og ikke fast påregnelige tillæg omregnes til et fast tillæg efter principperne i aftalen om konvertering til årligt ulempetillæg. Ved fastsættelse af beskæftigelsesgraden skal det i lovgivningen fastsætte timelønsloft (pr. 1. april 1999 kr. xx pr. arbejdstime) iagttages.

Stk. 7.

Hvis forudsætningen vedrørende arbejdstilrettelæggelsen ændres væsentligt, optages forhandling om ekstraordinær afspadsring og/eller ændring af beskæftigelsesgraden. Ændringer af satserne for løn, tillæg og dagpenge forudsættes ikke at give grundlag for en sådan forhandling eller ny aftale.

Kapitel 7

§ 9. Jobtræning i aktivperioden

Stk. 1.

Med udgangspunkt i lokale drøftelser og forhandlinger udfyldes de rammer, som er fastlagt i kapitel 5 og 12 (omhandlende jobtræning) i lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Stk. 2.

Bestemmelserne i § 1, § 2, § 3, stk. 3, § 8, stk. 2 – 7 finder tilsvarende anvendelse for ansættelse af ledige i jobtræning i aktivperioden.

Kapitel 8

§ 10. Rammeaftalens ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. april 1999. Samtidig ophæves rammeaftale af 10. maj 1996 om vilkår for personer med nedsat erhvervsevne, rammeaftale af 10. januar 1996 om puljeforbud og protokollat af 10. januar 1996 om jobtræning i aktivperioden.

Stk. 2.

Ansættelse forud for 1. april 1999 i henhold til de i stk. 1 ophævede rammeaftaler og protokollat fortsætter på uændrede vilkår.

Stk. 3.

Aftalen optages til genforhandling, såfremt der sker relevante ændringer i lovgrundlaget.

Stk. 4.

Aftalen kan i øvrigt skriftligt opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til udløb den 31. marts 2001.

Stk. 5.

Aftalens opsigelse og eventuelle bortfald er uden virkning for de ansættelseskontrakter, der er indgået i henhold til rammeaftalen.

København, den 24. februar 1999

For Kommunernes Landsforening
Ole Andersen / Herluf Ibsen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
Poul Winckler / Signe F. Nielsen

For Amtsrådsforeningen
K. Ebbensgaard / Benny C. Hansen

For Københavns Kommune
Winnie Larsen-Jensen / Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune
John Winther / Lars Due Østerbye

Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

1. Rammer

Parterne er enige om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med:

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, §§ 14-16, særligt § 15, stk. 4 og 5, litra 1, og § 16, stk. 1, 2 og 3, samt § 22, stk. 1, og tilsvarende bestemmelser i de analoge aftaler i København og Frederiksberg kommuner (i det følgende kaldt de sammenskrevne aftaler) og
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldt MED-rammeaftalen), §§ 4 og 6-8.

2. Begreber

Når der i protokollatet står ”**samarbejdsudvalg**”, menes der tillige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg nedsat i henhold til en lokal aftale, som er indgået i henhold til MED-rammeaftalen, eller en anden organisering af samarbejdet, jf. den lokale aftale herom.

Når der i protokollatet står ”**omstilling**” menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale- eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Begrebet ”**kontrolbud**” anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at (amts)kommunen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

3. Formål og procedure

Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejders arbejds- og personaleforhold.

Samarbejdsudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i (amts)kommunen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

Inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser sker bla. ved forelæggelse for og drøftelser i samarbejdsudvalget.

Ved iværksættelse af omstillingsprojekter påhviler det særligt ledelsen at inddrage medarbejderne i processen.

Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at samarbejdsudvalget også inddrages i det videre arbejde.

Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at (amts)kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

I (amts)kommuner, hvor MED-rammeaftalen anvendes, skal der aftales retningslinier bl.a. for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

4. Organisering

Samarbejdsudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen.

Ved større omstillingsprojekter, vil det være naturligt at nedsætte en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

Samarbejdsudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde.

Specielt ved udbud og udlicitering skal opmærksomheden henledes på, at et egentligt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direkte involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

5. Projektgruppens arbejde

I de situationer, hvor samarbejdsudvalget beslutter ikke at nedsætte en projektgruppe, finder beskrivelsen af projektgruppens arbejde tillige anvendelse på samarbejdsudvalget.

Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne.

Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger.

Nedenfor er anført en række forhold, der bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistingen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling.

A. Generelt

Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. (Amts)kommunen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

B. Inden beslutning om omstilling

Følgende forhold bør indgå i drøftelserne:

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.
- Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og –krav til berørte medarbejdere.
- Arbejds miljøforhold.
- Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at samarbejdsudvalget konstaterer et behov for allerede i denne tidlige fase at fastlægge retningslinier for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinier om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen.

C. Efter beslutning om omstilling

Hvis det politisk besluttet, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedennævnte områder yderligere indgå i samarbejdsudvalgets/projektgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og samarbejdsudvalgets videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinier efter den sammenskrevne aftales § 16/MED-rammeaftalens § 8, stk. 1, med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted kan nedennævnte områder endvidere indgå i samarbejdsudvalgets/projektgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, -mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførsel af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.

- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i (amts)kommunens eget regi, f.eks. hvis (amts)kommunen vinder udbuddet.

6. Tvister

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i de sammenskrevne aftaler eller i MED-rammeaftalen.

København, den 24. februar 1999

For Kommunernes Landsforening
Ole Andersen / Herluf Ibsen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
Poul Winckler / Signe F. Nielsen

For Amtsrådsforeningen
K. Ebbensgaard / Benny C. Hansen

For Københavns Kommune
Winnie Larsen-Jensen / Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune
John Winther / Lars Due Østerbye

Ændringer i rammeaftalen om åremålsansættelse og rammeaftalen om seniorpolitik

Parterne er enige om følgende ændringer:

Rammeaftalen om åremålsansættelse

I §7 stk. 2 tilføjes efter pkt. 2:

3) Hvis en åremålsansat tjenestemand har været fraværende i sammenlagt mere end 60 dage inden for det første år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt, på grund af

- *værnepligtstjeneste/FN-tjeneste*
- *barselsorlov og/eller*
- *adoptionsorlov*

forlænges fristen for afskedigelse uansøgt af andre årsager efter § 7, stk. 2. nr. 2, inden for et år, med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær udover 60 dage.

Eksisterende § 7, stk. 2, pkt. 3 bliver punkt 4

I det nye pkt. 4 tilføjes (tilføjelsen kursiveret):

En åremålsansat kan afskediges uansøgt i øvrigt fra et år efter åremålsstillingen er tiltrådt, men forud for åremålets udløb, efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation og om vilkårene herfor. Vilcårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt 3 års løn.

I § 11 indføjes efter stk. 3

Stk. 4)

Hvis den åremålsansatte har været fraværende i sammenlagt mere end 60 dage inden for det første år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt, på grund af

- *værnepligtstjeneste/FN-tjeneste*
- *barselsorlov og/eller*
- *adoptionsorlov*

forlænges fristen for afskedigelse uansøgt af andre årsager efter § 11, stk. 3, inden for et år, med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær udover 60 dage.

Eksisterende stk. 4 bliver stk. 5, og eksisterende stk. 5 bliver stk. 6

I det nye stk. 5 tilføjes:

Afskedigelse i øvrigt fra et år efter åremålsstillingen er tiltrådt, men forud for åremålets udløb, kan ske efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation og om vilkårene herfor. Vilcårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt 3 års løn.

Rammeaftalen om seniorpolitik

§ 9 stk. 4 ændres til:

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation og om vilkårene herfor. Vilcårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt 3 års løn.

18. februar 1999

Afskaffelse af 120-dages reglen

Parterne har i protokollat af 29. januar 1999 underskrevet den 4. februar 1999 aftalt følgende:

Bestemmelsen i Funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere.

For ansættelsesforhold indgået forud for den 1. april 1999 kan 120-dages reglen alene anvendes, hvor den 120. sygedag inden for 12 på hinanden følgende måneder indtræffer inden den 1. oktober 1999.

Tilsvarende gælder for medarbejdere, der ikke er dækket af Funktionærloven, men hvor der ved overenskomst er aftalt anvendelse af denne regel eller udformet tilsvarende principper.

Parterne er enige om i tilknytning til afskaffelsen af 120-dages reglen, at

- *udarbejde inspirationsmateriale om udvikling af sygdomspolitikken,*
- *samarbejde om gennemførelse af forsøgs- og udviklingsprojekter på området.*

Samarbejdet kan resultere i forskellige aktiviteter på de forskellige arbejdsgiverområder.

Parterne er endvidere enige om:

- at aftalen skal implementeres i de overenskomster, hvor reglen har været gældende.
- at afskaffelsen af reglen ikke medfører pligt til at udstede nye ansættelsesbeviser.
- at hensigten med afskaffelsen af 120-dages reglen ikke er, at der sker en øget udstødning fra det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Den videre procedure vedr. udarbejdelse af inspirationsmaterialer om udvikling af sygdomspolitikken på det (amts)kommunale område

Der er på baggrund af ovenstående enighed om at udarbejde inspirationsmaterialer om udvikling af sygdomspolitikker tilpasset de enkelte arbejdsgiverområders konkrete behov og situation.

Formålet med inspirationsmaterialerne på de enkelte arbejdsgiverområder er at angive forslag til, hvordan de lokale parter i kommuner og amter kan håndtere sygefravær.

Inspirationsmaterialet kan illustreres med konkrete eksempler fra amter og kommuner og give amter og kommuner inspiration til arbejdet med håndtering af sygefravær og arbejdsfastholdelse.

Som led i informationsindsatsen kan som supplement til inspirationsmaterialer også indgå overvejelser om afholdelse af fælles konferencer mellem KTO og de enkelte arbejdsgivere om udarbejdelse af sygdomspolitik, fastholdelse mv.

Der er enighed om at nedsætte 4 arbejdsgrupper – én på hvert arbejdsgiverområde - med repræsentanter fra KTO og det pågældende arbejdsgiverområde.

Hver af de 4 arbejdsgrupper har til opgave inden for ovennævnte ramme at forberede og udarbejde inspirationsmateriale til det pågældende arbejdsgiverområde.

I de enkelte arbejdsgrupper kan blandt andet indgå overvejelser om følgende:

Kommunernes Landsforening:

Nedenstående aktiviteter skal ses som supplement til KL og KTO's pjece om "Sygefravær på kommunale arbejdspladser" og folderen "Anne er syg...". Der er enighed om i tilknytning til afskaffelse af 120-dages reglen at relancere pjecen og folderen.

- Til brug for udarbejdelse af inspirationsmateriale undersøges lokale ønsker og behov for aktiviteter og "støtte" i relation til det lokale arbejde med en aktiv sygdomspolitik, samt opsamles gode eksempler fra kommuner på aktive sygdomspolitikker, relevante aktiviteter og andre initiativer.

Undersøgelsen og indhentningen af gode eksempler søges gennemført i april – juni 1999 med henblik på færdiggørelse af inspirationsmateriale i september 1999.

- Afholdelse af en fælles konference (evt. flere regionale konferencer) med KTO om sygdomspolitik og arbejdsfastholdelse. Konferencen skal fokusere på kommunernes lokale arbejde med aktiv sygdomspolitik, gode eksempler på aktive sygdomspolitikker, aktiviteter og initiativer samt relevante "værktøjer".

Afgørelsen af, om der skal afholdes én konference eller flere regionale konferencer afklares efterfølgende mellem parterne.

Konferencen/konferencerne søges afholdt i 1999.

Amtsrådsforeningen:

Der udarbejdes et inspirationskatalog med blandt andet følgende elementer:

- Inspiration til elementer i en sygdomspolitik, herunder ideer til fastlæggelse af centrale og decentrale opgaver.
- Betydning af samtale tidligt i sygdomsforløbet.

- Kobling til det rummelige arbejdsmarked, socialt kapitel, arbejdspladsvurdering, sundheds- og arbejdsmiljøpolitik.
- Forslag til og eksempler på, hvordan arbejdspladsen kan samarbejde med den sygemeldtes bopælskommune i forbindelse med sygedagpengeopfølgningen.

I lyset af Amtsrådsforeningens konference den 12. maj 1999 om det rummelige arbejdsmarked afklares det, hvorvidt parterne i fælleskab skal iværksætte yderligere aktiviteter – fx konferencer og lignende.

Der sigtes mod en afslutning af arbejdsgruppens arbejde inden sommerferien 1999.

Københavns Kommune:

Med henblik på udarbejdelse af inspirationsmateriale kan der i arbejdsgruppen indgå overvejelser med følgende elementer:

- Københavns Kommunes Værdigrundlag og andre aktiviteter med henblik på at udvikle arbejdspladserne.
- Håndtering af sygefravær.
 - Ideer og inspiration til elementer i en sygdomspolitik, samt eksempler på, hvordan retningslinier er omsat i konkret handling på arbejdspladserne.
 - Forslag og eksempler på, hvordan arbejdspladsen kan samarbejde med den sygemeldtes bopælskommune i forbindelse med bopælskommunens sygedagpengeopfølgning.
- Arbejdsfastholdelse.
 - Beskrivelse af redskaber (f.eks. tidlig indsats, samtaler, fleksjob, skånejob, mv)
 - Eksempler på konkrete projekter/initiativer.
- Forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret sygefravær, herunder arbejdsskader
 - Beskrivelse af relationer til arbejdsmiljøpolitikken.
 - Forslag og eksempler på konkrete aktiviteter på arbejdspladser.

Der sigtes mod en afslutning af arbejdsgruppens arbejde inden sommerferien 1999.

Frederiksberg Kommune:

Med henblik på udarbejdelse af inspirationsmateriale kan der i arbejdsgruppen indgå overvejelser om:

- Inspiration til elementer, der vil kunne indgå i en fremtidig sygdomspolitik i Frederiksberg kommune.

- Udarbejdelse af eksempler på, hvordan sygefravær kan forebygges og håndteres på arbejdspladserne.
- Udarbejdelse af eksempler på, hvordan medarbejderne kan fastholdes på arbejdspladserne.

Der sigtes mod en afslutning af arbejdsgruppens arbejde inden sommerferien 1999.

Den videre procedure vedr. gennemførelse af forsøgs- og udviklingsprojekter på området

Parterne er enige om at udarbejde og gennemføre forsøgs- og udviklingsaktiviteter på området.

Der er enighed om indledningsvis at nedsætte en fælles arbejdsgruppe med henblik på at udarbejde og konkretisere de nærmere forudsætninger og betingelser for forsøgs- og udviklingsaktiviteterne.

Arbejdsgruppen sammensættes af repræsentanter fra de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO.

Parterne vil i det videre arbejde kunne tage stilling til, om arbejdet skal fortsætte i en fælles arbejdsgruppe, eller om forsøgs- og udviklingsaktiviteterne bliver så forskellige, at arbejdet mest hensigtsmæssigt kan videreføres inden for de enkelte arbejdsgiverområder eller i samarbejde mellem enkelte arbejdsgiverområder.

Arbejdsgruppen/erne skal inden den 1. september 1999 have fastsat de nærmere rammer og betingelser for påbegyndelse og gennemførelse af forsøgs- og udviklingsaktiviteter på området.

Økonomi og finansiering

Der er enighed om, at omkostninger til inspirationsmaterialer, mv., samt omkostninger ved forsøgs- og udviklingsaktiviteter på området finansieres af de afsatte midler til overenskomstprojekter, jf. aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v.

Der er enighed om, at den nærmere fastsættelse af omkostningerne til ovennævnte afklares efterfølgende mellem parterne.

Hørings- og orienteringsforpligtelse i forbindelse med afsked

1. For så vidt angår de overenskomstområder, hvor der er krav om **forudgående høring** af organisationerne inden en påtænkt afskedigelse iværksættes, indarbejdes følgende formulering:

”Stk. 1. Samtidig med, at der i henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked, vedlægges kopi til brug ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 2. Meddelelse til organisationen om påtænkt uansøgt afskedigelse skal være skriftlig. Meddelelsen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed sådanne oplysninger, skal organisationen orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om uansøgt afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Stk. 3. Såfremt organisationen ikke finder, at afskedigelse bør finde sted eller såfremt organisationen ikke finder sagen tilstrækkelig oplyst, kan organisationen kræve sagen forhandlet med den afskedigende myndighed, forinden afskedigelse finder sted. Den afskedigende myndighed kan kræve, at forhandlingen afholdes inden for en frist af 3 uger efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse. Fristen forlænges med eventuelle søgnehellidage.”

I tjenestemandregulativer/-vedtægter, forudsættes det, at reglerne om procedure vedr. forudgående høring ændres tilsvarende.

2. For så vidt angår **orienteringsforpligtelsen**, som findes på stort set alle overenskomstområder, indarbejdes følgende formulering:

”Stk. 1. Samtidig med fremsendelse af meddelelsen til den ansatte om afsked vedlægges kopi til brug ved organisationens eventuelle inddragelse i sagen.

”Stk. 2. Meddelelse til organisationen om uansøgt afskedigelse skal være skriftlig. Meddelelsen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er tilstede, medmindre dette strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed sådanne oplysninger, skal organisationen orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Stk. 3. Organisationens kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden. Organisationens kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse.

De (amts)kommunale opsigelsesbestemmelser

- Karensbestemmelserne i de (amt)kommunale opsigelsesbestemmelser for at kunne kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn ændres til følgende:

"Stk. x

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i (amts)kommunen i mindst 8 mdr. på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan (navn/organisation) kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. y. Et sådant krav skal fremsættes over for (amts)kommunen inden for en måned efter forhandlingen med kopi til vedkommende (amts)kommunale arbejdsgiverpart."

Størrelsen af godtgørelse i sager behandlet ved afskedigelsesnævn.

- I overenskomster/aftaler hvor der er mulighed for, at indbringe sager for et afskedigelsesnævn, er parterne enige om, at hvis nævnet finder, at en opsigelse ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller (amts)kommunens forhold, kan nævnet pålægge (amts)kommunen at afbøde virkningerne af opsigelsen. Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Nævnets muligheder for at afbøde virkningerne af en opsigelse maksimeres til en godtgørelse svarende til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Bem.:

Nuværende bestemmelser om godtgørelse opretholdes, i det omfang personaleorganisationerne fremsætter anmodning herom.

Tid	Den 24. februar 1999
Sted	Kommunernes Landsforening
Emne	Protokollat om frigivelse af lønstigninger
Deltagere	Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) repræsentanter for Kommunernes Landsforening (KL), Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

- 1) De generelle lønstigninger frigives, 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.

Bemærkning:

De kommunale arbejdsgiverparter tager forbehold for at udsætte deres endelige stillingtagen til KTO-forliget, indtil der er mulighed for at få overblik over i hvilket omfang, der er tilslutning til forliget på arbejdstagerside. Endelig stillingtagen vil dog foreligge senest 31. marts 1999.

- 2) Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale eller godkendt protokollat er den lønanvisende myndighed (amtet/kommunen/institutionen) i hænde.

I tilfælde, hvor der i forbindelse med udfærdigelsen af en overenskomst eller aftale forestår en ekstraordinær krævende redaktionsfase, fx i forbindelse med sammenskrivning af flere overenskomster eller overgang til en helt ny struktur for overenskomsten eller aftalen, kan parterne aftale, at der udsendes et af parterne underskrevet protokollat til den hidtidige overenskomst eller aftale. Protokollatet kan indeholde de aftalte lønjusteringer, der ikke har sammenhæng med de særligt aftalte ekstraordinære ændringer af overenskomsten. I dette tilfælde frigives de ved protokollatet hjemlede lønstigninger, når protokollatet er den lønanvisende myndighed i hænde.

- 3) Udbetaling af en frigivet lønstigning, der er en følge af aftale- og overenskomstforhandlingerne, foretages i forbindelse med den tidligst mulige ordinære lønudbetaling for pågældende personalegruppe.

København, den 24. februar 1999

For Kommunernes Landsforening
Ole Andersen / Herluf Ibsen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
Poul Winckler / Signe F. Nielsen

For Amtsrådsforeningen
K. Ebbensgaard / Benny C. Hansen

For Københavns Kommune
Winnie Larsen-Jensen / Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune
John Winther / Lars Due Østerbye

Bilag 16

Omkostningsberegning O.99

	01-04-1999	01-10-1999	01-04-2000	01-10-2000	01-04-2001	01-10-2001	alt 1999-2001
<i>Reguleringsordningen, skøn fra år 2000</i>	0,70%		0,60%		0,60%		1,90%
- heraf til satsstigning, skøn fra år 2000	0,47%		0,03%		0,00%		0,50%
- til grp. på Ny Løn, forlodsfinansiering, fin. af reg. ordn., 291,9 mio.kr.	0,23%						0,23%
- yderligere til lokal lønudvikling, fin. af reg. ordn., 636,6 mio.kr. i 2000			0,50%		0,60%		1,10%
- løngarantier O.97, finansieres af reguleringsordningen, 11,5 mio.kr.			0,01%				0,01%
- midler fra decentral løn, bilag 1.5.1 75,9 mio.kr.			0,06%				0,06%
RAMME:							
Satsstigninger	0,65%		1,77%		2,00%	1,04%	5,46%
KTO-pulje til grupper med særligt behov, 314,6 mio.kr.			0,247%				0,25%
Akut-forhøjelse, 1 øre =10 mio.kr.					0,01%		0,01%
Til diverse forslag i perioden, puljer, 382 mio.kr.			0,30%				0,30%
Til grp. på Gl. Løn, (vægter 42,1 pct.), 217,4 mio.kr.			0,17%				0,17%
Cheflønsprojekt, 42 mio.kr.			0,03%				0,03%
Løntrin 9 forhøjes med 1.000 kr. årligt, 38 mio.kr.	0,03%						0,03%
3 feriefridage, 1/4 2001 halv feriefridag finansieret ved fleksibilitet	0,40%		0,40%		0,20%		0,99%
Omsorgsdage for "nyansatte", 25 mio.kr.			0,02%				0,02%
Yderligere omsorgsdage 120 mio.kr.					0,09%		0,09%
Pensionsudbygning, aldersgrænse 21 år og karens 1 år (140 mio.kr.)			0,11%				0,11%
Deltidsansattes merarbejde gøres pensionsgivende, 18 mio.kr.			0,01%				0,01%
Særlige pensionsprojekter, 25 mio.kr.			0,02%				0,02%
Refusion af udgifter til skolehjem, 2,1 mio.kr.	0,00%						0,00%
Deltidsdirektiv, tærskelværdi ti timer, 63,7 mio.kr.					0,05%		0,05%
Samlet ramme i %	1,08%		3,08%		2,35%	1,04%	7,55%
I alt reguleringsordning og ramme i %	1,78%		3,68%		2,95%	1,04%	9,45%