

## **Protokollat om generelle ansættelsesvilkår**

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
Indledning.....	4
<b>Kapitel 1. Ansættelsesbreve.....</b>	<b>4</b>
1. Ansættelsesbreve.....	4
<b>Kapitel 2. Løn.....</b>	<b>4</b>
2. Lønninger.....	4
3. Ny løndannelse.....	4
4. Decentral løn.....	4
5. Resultatløn.....	5
6. Beskæftigelsesanciennitet.....	5
7. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion).....	5
8. Lønberegning/lønfradrag.....	5
9. Åremålsansættelse.....	5
<b>Kapitel 3. Pension.....</b>	<b>5</b>
10. Supplerende pension.....	5
11. Opsamlingsordningen.....	6
12. Gruppeliv.....	6
<b>Kapitel 4. Arbejdstid.....</b>	<b>6</b>
13. Tilrettelæggelse af arbejdstid.....	6
14. Decentrale arbejdstidsaftaler.....	6
15. Deltidsarbejde.....	6
16. Tidsbegrænset ansættelse.....	6
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid.....	7
18. Konvertering af ulempetillæg.....	7
19. Tele- og hjemmearbejde.....	7
<b>Kapitel 5. Fravær.....</b>	<b>7</b>
20. Ferie.....	7
21. Barsel mv. ....	7
22. Tjenestefrihed uden løn.....	8
<b>Kapitel 6. Andre bestemmelser.....</b>	<b>8</b>
23. Seniorpolitik.....	8
24. Befordringsgodtgørelse.....	8
24A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (Københavns Kommune).....	8
25. Kompetenceudvikling.....	8
26. Socialt kapitel.....	9
27. Virksomhedsoverenskomster.....	9
28. Retstvistaftalen.....	9
<b>Kapitel 7. Tillidsrepræsentanter, samarbejde, og personalepolitiske drøftelser.....</b>	<b>9</b>
29. SU og tillidsrepræsentanter.....	9
30. MED og tillidsrepræsentanter.....	10

31. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse..... 10

## **Indledning**

I dette protokollat om generelle ansættelsesvilkår oplistes de generelle aftaler, der i alt-overvejende grad er ens for alle personalgrupper i kommuner og amter.

Protokollatet stifter i sig selv ikke nye rettigheder, idet retsgrundlaget skal findes i de generelle aftaler og i overenskomsterne. Protokollatet ændrer ikke på retsstillingen i forhold til de generelle aftaler og kan derfor ikke anvendes som fortolkningsbidrag til de generelle aftaler. Det er som udgangspunkt i hver enkelt overenskomst opregnet, hvilke aftaler, der er gældende for den pågældende personalegruppe. Ligeledes skal eventuelle undtagelser og/eller tilføjelser til de generelle aftaler findes i overenskomsten. Betingelserne for at være omfattet af de generelle aftaler fremgår af de enkelte aftaler. Bestemmelser om påtaleret skal findes i de enkelte aftaler, herunder retstvistaftalen, eller i de enkelte overenskomster. Opsigelse af en eller flere aftaler omtalt i dette protokollat, medfører ikke opsigelse af protokollatet som sådan eller de øvrige aftaler i dette protokollat.

## **Kapitel 1. Ansættelsesbreve**

### **1. Ansættelsesbreve**

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedr. ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommuner og amter. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen.

## **Kapitel 2. Løn**

### **2. Lønninger**

Aftaler om lønninger for overenskomstansatte samt tjenestemænd i kommuner og amter indeholder de generelle lønninger (grundsats, procentregulering samt områdetillæg), som gives til alle ansatte i form af 1 - 55 løntrin samt evt. særlige tillæg o.lign. Der er indgået en aftale for hver af de 4 forhandlingsområder.

### **3. Ny løndannelse**

Aftale om ny løndannelse skaber et grundlag, hvormed løndannelsen udover grundløn baseres på funktioner, kvalifikationer og resultater. Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om pension og uddannelse, den lokale forhandlingsprocedure, aftaleindgåelse, opsigelse og rets- og interesselister. Aftalen er det fælles grundlag for de overenskomster, der indeholder ny løndannelse og aftalen skal ses i sammenhæng med de enkelte overenskomsters bestemmelser om ny løndannelse.

### **4. Decentral løn**

Aftalen om decentral løn gælder alene de personalegrupper, som endnu ikke er overgået til ny løndannelse. Aftalen har ligesom aftalen om ny løndannelse til formål at skabe et grundlag for, at der lokalt kan aftales en højere løn end grundlønnen. Aftalen indehol-

der bestemmelser om forhandlingsproceduren, former for decentral løn, opsigelse af lokale aftaler og retstvister.

## **5. Resultatløn**

Aftale om resultatløn indgår som en del af den nye løndannelse, men kan også anvendes til personalegrupper, der ikke er overgået til ny løndannelse. Resultatløn kan anvendes som et yderligere incitament for såvel medarbejdere som ledelse til at arbejde for en effektivisering og udvikling af deres arbejdsplads. Ligeledes kan resultatløn anvendes til at tydeliggøre og understøtte de målsætninger, der arbejdes efter på den enkelte arbejdsplads. Aftalen opererer med 4 typer af resultatløn, der kan udmøntes på flere måder. Der er udarbejdet en fælles vejledning til aftalen.

## **6. Beskæftigelsesanciennitet**

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale om lønanciennitet m.v. for kommunalt og amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.

## **7. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)**

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale.

## **8. Lønberegning/lønfradrag**

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelser om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefrihed.

## **9. Åremålsansættelse**

Rammeaftaler om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålstillæg, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse. Der er indgået en rammeaftale for hver af de 4 forhandlingsområder.

## **Kapitel 3. Pension**

### **10. Supplerende pension**

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel

tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pension på både centralt og lokalt niveau.

## **11. Opsamlingsordningen**

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere ansat i kommuner og amter, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og arbejdsgiverparterne for kommuner og amter, jf. den enkelte overenskomst.

Der er udarbejdet et fortolkningsbidrag, som gælder for samtlige ansatte, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede.

## **12. Gruppeliv**

Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelivsforsikring), reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner samt ansatte uden eller med en pensionsordning, hvor det samlede (nettoficerede) bidrag er under 8,22 pct. af den pensionsgivende løn. Fra gruppelivsforsikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.

## **Kapitel 4. Arbejdstid**

### **13. Tilrettelæggelse af arbejdstid**

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

### **14. Decentrale arbejdstidsaftaler**

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

### **15. Deltidsarbejde**

Rammeaftale om deltidsarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, 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 kommunen eller amtet og lønmodtagerne.

### **16. Tidsbegrænset ansættelse**

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv.

Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

### **17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid**

Aftaler om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid finder anvendelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten er henvist til denne aftale. Aftalen indeholder regler om, hvornår der kan ydes godtgørelse for merarbejde, og i hvilken form godtgørelsen kan ydes. Der er indgået aftaler for tre af de fire forhandlingsområder.

Der er ikke indgået en aftale for Københavns Kommune. Københavns Kommune har udsendt et regelsæt til kommunens forvaltninger den 5. maj 1995.

### **18. Konvertering af ulempetillæg**

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

### **19. Tele- og hjemmearbejde**

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen eller amtet og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftale mellem kommunen eller amtet og den enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale. Der er udarbejdet en fælles vejledning til rammeaftalen.

## **Kapitel 5. Fravær**

### **20. Ferie**

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven.

### **21. Barsel mv.**

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.

Der er endvidere indgået et Protokollat om aftale om fravær af familiemæssige årsager,

som gælder for ansatte, der ikke er omfattet af de nye regler om udvidet barselsorlov dvs.

- forældre til børn, der er født før den 1. januar 2002
- forældre til børn, der er født i perioden fra 1. januar og frem til og med den 26. marts 2002, der ikke følger de nye regler om udvidet barselsorlov.

Protokollatet gælder til og med den 25. juni 2003.

## **22. Tjenestefrihed uden løn**

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.

## **Kapitel 6. Andre bestemmelser**

### **23. Seniorpolitik**

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken og giver mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter.

### **24. Befordringsgodtgørelse**

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel. Der er indgået en aftale for ansatte i KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

### **24A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (Københavns Kommune)**

Aftale om tjenesterejser indeholder bestemmelser om godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser til måltider, overnatning, transportudgifter, herunder godkendelse af og godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel, den høje og lave sats for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og satser ved anvendelse af egen knallert eller cykel

### **25. Kompetenceudvikling**

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål



for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle.

## **26. Socialt kapitel**

Rammeaftale om socialt kapitel. (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i: Aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning mv.) indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer.

## **27. Virksomhedsoverenskomster**

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges.

## **28. Retstvistaftalen**

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

## **Kapitel 7. Tillidsrepræsentanter, samarbejde, og personalepolitiske drøftelser**

### **29. SU og tillidsrepræsentanter**

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 30. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

### **30. MED og tillidsrepræsentanter**

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Rammeaftalen og den lokale MED-aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål (amts)kommunen har fastlagt for serviceydelserne og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er udarbejdet en MED-håndbog. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR-aftale.

### **31. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse**

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Ny løndannelse, jf. pkt. 3
- Socialt kapitel, jf. pkt. 26
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 25

Det øverste medindflydelse- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik, jf. pkt. 23
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, jf. pkt. 18
- Aftale om resultatløns, jf. pkt. 5
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

København, den 17. september 2002

For

KL

Aleksander Aagaard

Kent Lassen

For

Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen

Per Korshøj

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Ditte Ploug Pedersen

For

Frederiksberg Kommune

Finn Bjørn

Lea Grønbæk

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Connie Kruckow

Signe F. Nielsen