

### **INDHOLDSFORTEGNELSE**

1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn .....	1
2. Nyt lønsystem .....	2
3. Ny løndannelse .....	3
4. Reguleringsordning .....	3
5. Decentrale løninstrumenter .....	3
6. Decentral løn.....	3
7. Resultatløn .....	4
8. Åremålsansættelse .....	4
9. Seniorpolitik .....	4
10. Puljer .....	5
11. Pension mv. ....	5
12. Efter- og videreuddannelse .....	5
13. Omstilling .....	6
14. Tele-hjemmearbejde .....	6
15. Udlicitering mv.....	6
16. Barselregler mv.....	6
17. Tillidsrepræsentanternes vilkår .....	7
18. Tryghed.....	7
19. Tjenesteboliger i Københavns Kommune .....	7
20. Krav henvist til specialforhandlingerne .....	7
21. Lønfrigivelse.....	8
22. Omkostningsberegning .....	8

### **BILAGSFORTEGNELSE:**

Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn	Ingen bilag
Nyt lønsystem	Bilag 1a + 1b+ 1c
Ny løndannelse	Bilag 2 + 2a
Reguleringsordning	Bilag 3
Decentrale løninstrumenter	Ingen bilag
Decentral løn	Bilag 4 + 4a
Resultatløn	Bilag 5
Åremålsansættelse	Bilag 6
Seniorpolitik	Bilag 7
Puljer	Bilag 8 +8a + 8b + 8c
Pension mv.	Ingen bilag
Efter- og videreuddannelse	Bilag 9
Omstilling	Bilag 10
Tele-hjemmearbejde	Bilag 11 + 12
Udlicitering mv.	Bilag 13
Barselregler mv.	Bilag 14
Tillidsrepræsentanternes vilkår	Bilag 15
Tryghed	Bilag 16
Tjenesteboliger i Københavns Kommune	Bilag 17
Krav henvist til specialforhandlingerne	Ingen bilag
Lønfrigivelse	Bilag 18
Omkostningsberegning	Bilag 19

Den 27. februar 1997  
Kl. tt.46

Tid Den 27. februar 1997  
Sted Københavns Rådhus  
Emne Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 1997  
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 kommunale arbejdsgiverparter om, at aftaler og overenskomster inden for det (amts)kommunale område fornyes for perioden 1. april 1997 - 31. marts 1999 på nedenævnte vilkår:

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforøgelse i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 1997.

### 1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn

1.1. Med virkning fra 1. april 1997 ydes en generel lønforhøjelse på 0,5%.

Med virkning fra 1. april 1998 ydes en generel lønforhøjelse på 0,95%.

Med virkning fra 1. oktober 1998 ydes en generel lønforhøjelse på 1,50%.

1.2. Med virkning fra samme tidspunkter som under punkt 1.1. forhøjes den pensionsgivende løn med et beløb, der fremkommer ved fastfrysning af det ikke-pensionsgivende tillæg i kommunerne i gruppe 1-4, jf. bilag 1b, på de pågældende løntrin, jf. pkt. 2.3.

## Regulering af ikke-lønafhængige særydelser

- 1.3. Arbejdstidsbestemte ydelser reguleres ikke i perioden 1. april 1997 til 31. marts 1998 bortset fra de ydelser, der dyrtidsreguleres. (Arbejdstidsbestemte ydelser omregnes pr. 31. marts 1998 til et grundbeløb (niveau 1/10-84)).

Arbejdstidsbestemte ydelser procentreguleres med virkning fra 1. april 1998. Pr. 31. marts 1998 ophæves bestemmelsen om en delvis dyrtidsregulering af arbejdstidsbestemte ydelser.

Den del af stigningen pr. 1. april 1998 og senere, der hidrører fra de aftalte satsstigninger, anvendes til procentuel forhøjelse af den enkelte ydelse.

Den resterende del anvendes til særydelsesstigninger efter aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter.

Herudover anvendes pr. 1. april 1998 et beløb på 1,3% af summen til arbejdstidsbestemte ydelser (svarende til den resterende del af den samlede overenskomstramme) til særydelsesstigninger efter aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter.

- 1.4. Lønsummen for de arbejdsbestemte tillæg forhøjes med 4,25% med virkning fra 1. april 1998. 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, medmindre der særligt er grund til at fravige sammenhængen i tillægsstrukturen.

## 2. Nyt lønsystem

- ./.
- 2.1. Der sker pr. 1. oktober 1997 en forhøjelse af de hidtidige kronetillæg på skalatrin 10-16 i overensstemmelse med bilag 1a.
- 2.2. Der foretages pr. 1. april 1997 en teknisk omlægning af det nuværende skalatrinssystem, således at lønrammer og skalatrin afskaffes og erstattes af et løntrinssystem, som udformes i overensstemmelse med bilag 1b. De under 2.1. aftalte forhøjelser er ikke indregnet i bilag 1b.
- ./.
- 2.3. Den pensionsgivende løn for løntrin 1-41 forhøjes jf. punkt 1.2. med et beløb, der fremkommer ved fastfrysning af det ikke-pensionsgivende tillæg i kommuner i gruppe 1-4 på de pågældende løntrin. Særligt omkring tjenestemandspensionister er der aftalt som angivet i bilag 1c.

### **3. Ny løndannelse**

- ./. Der indgås en aftale om rammer for de specielle overenskomst/aftaleforhandlinger pr. 1. april 1997 om anvendelse af nye lønformer. Aftalen vedlægges som bilag 2.
- Den i § 6, stk. 1 angivne regulering af gennemsnitslønnen er fastsat til 3,75% + de generelle lønstigninger fra reguleringsordningen.
- Den i § 7 angivne procentstigning er aftalt til 0,2%, der finansieres af de samme 0,2%, som er afsat til decentral løn.
- ./. Parterne er enige om, det i bilag 2a vedlagte fortolkningsbidrag til rammeaftalen om ny løndannelse.

### **4. Reguleringsordning**

- ./. Pr. 1. april 1997 og pr. 1. april 1998 foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med bilag 3.

### **5. Decentrale løninstrumenter**

I protokollatet om decentrale løninstrumenter, der gælder for alle personalegrupper, hvad enten de er på "gammel" eller på "ny" løndannelse, indføres følgende bestemmelse: "Der afholdes en årlig drøftelse i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens lokale lønpolitik". Der kan desuden afholdes tilsvarende drøftelser på sektorplan.

### **6. Decentral løn**

- ./2 6.1. Den nuværende aftale om decentral løn erstattes af den som bilag 4 vedlagte aftale. Der foretages efterfølgende en opgørelse over det faktiske forbrug, som indgår i førstkommande overenskomstforhandlinger i overensstemmelse med protokollat af 12. februar 1997, som er vedlagt som bilag 4a.
- 6.2. En forholdsmæssig del (svarende til 0.2% af lønsummen for chefer m.fl., der er undtaget fra den decentrale lønordning), overføres i Kommunernes Landsforenings område til forvaltningschefpuljen og i Amtsrådsforeningens område til den hidtidige ordning for stillinger på løntrin 49 eller højere løntrin eller stillinger med et kvalifikationstillæg på et grundbeløb på 67.000 kr. (niveau 1. oktober 1984) eller højere.

## **7. Resultatløn**

- ./ Der indgås en aftale om resultatløn. Aftalen vedlægges som bilag 5.

## **8. Åremålsansættelse**

- ./ Der foretages ændringer af aftalen om åremålsansættelse i overensstemmelse med bilag 6.

## **9. Seniorpolitik**

- 9.1. Nye lokale aftaler om seniorpolitiske ordninger finansieres pr. 1. april 1997 af den decentrale løn og 1. april 1998 eller senere af nye lønformer for grupper, der overgår hertil. Af de hidtidigt afsatte midler frigøres pr. 1. april 1997 25 mio. kr. der anvendes til delvis finansiering af pkt. 16.1. 2. afsnit (ændring af 6 uger til 8 uger). Pr. 1. april 1999 afsættes yderligere 25 mio. kr. til anden anvendelse. Det resterende beløb af det, der i 1990 afsattes til fratrædelsesordninger medgår til finansiering af igangværende ordninger og af fremtidige seniorordninger for de chefer, der er nævnt i 6.2, samt for chefer i København og Frederiksberg kommuner, der ikke er omfattet af decentral løn.
- 9.2. Ved beregning af seniorpolitiske pensionsforbedringer omregnes udgiften til et éngangsbeløb.
- 9.3. Der er enighed om, at der i rammeaftalen om seniorpolitik tilvejebringes hjemmel til at kompensere for det ferieløntab, der opstår, når fuldtidsansatte går på en seniorordning på deltid.
- ./ 9.4. Der nedsættes i overenskomstperioden en arbejdsgruppe med det i bilag 7 angivne kommissorium.

## 10. Puljer

10.1. Der afsættes til specielle forhandlinger puljer fordelt således på hovedorganisationsområder:

DKK	303,3 mio. kr.,
FTF-K	494,1 mio. kr.,
AC	127,7 mio. kr.,
Øvrige	3,0 mio. kr.

./ Puljerne afsættes med virkning fra 1. oktober 1997 og fordeles i overensstemmelse med protokollater af 7. februar 1997, som vedlægges som bilag 8. Det bemærkes, at puljerne anført i protokollatet af 7. februar 1997 er forhøjet med 1,8 mio. kr. for DKK, 0,2 mio. kr. for FTF-K og 11,3 mio. kr. for AC.

## 11. Pension mv.

11.1. Pensionsordningerne for de grupper, der er omfattet af pkt. 2.21 i protokollatet om aftale- og overenskomstfornyelse pr. 1. april 1989, udbygges. Pr. 1. oktober 1997 forhøjes pensionsbidragene med 2,4% dog således, at pensionsbidragene maksimalt kan udgøre 12% (4 + 8%).

Aftale om fratrædelsesgodtgørelse til ansatte omfattet af en ikke-fuldt udbygget pensionsordning ophæves pr. 1. april 1997.

11.2. ATP-forhøjelse  
Hvis der gennemføres en forhøjelse af ATP-bidraget, foretages modregning i reguleringsordningens provenu i 2. overenskomstår.

Modregningen fastsættes beregningsmæssigt til værdien af stigningen i arbejdsgiverbidraget til ATP, beregnet for hele KTO-området.

For grupperne, der i 1987 og/eller i 1996 fravalgte ATP-forhøjelsen, anvendes et beløb, svarende til modregningen, til pensionsformål.

## 12. Efter- og videreuddannelse

./ De kommunale arbejdsgiverparter og KTO er enige om at afsætte 0,013% af lønsummen på hele det (amts)kommunale område til styrkelse af indsatsen vedrørende efter- og videreuddannelse, jf. bilag 9. Beløbet er indeholdt i puljerne afsat under punkt 10.1.

### **13. Omstilling**

- ./. De ved overenskomstfornyelsen i 1995 afsatte midler på 0,018% af lønsummen på hele det (amts)kommunale område til omstillings- og udviklingsformål videreføres og anvendes i overensstemmelse med bilag 10.

### **14. Tele-hjemmearbejde**

- ./2 Der indgås en rammeaftale om tele- og hjemmearbejde. Aftalen vedlægges som bilag 11. En vejledning til aftalen er under udarbejdelse. Vejledningens pkt. 1 vedlægges som bilag 12.

### **15. Udlicitering mv.**

- ./. Der indgås et protokollat vedrørende procedurer for medarbejderes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv. Protokollatet, der vedlægges som bilag 13, optages som bilag til aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### **16. Barselregler mv.**

- ./. 16.1. Der indgås med virkning fra 1. april 1997 en aftale om forældreretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager, der implementerer rådsdirektiv om rammeaftalen om forældreorlov. § 3 stk. 4 træder dog først i kraft den 1. oktober 1997. Aftalen vedlægges som bilag 14.
- 16.2. I aftale om (amts)kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption samt omsorg ændres § 10, stk. 4, 1. pkt. til følgende: "Ved umiddelbar overgang til anden ansættelse i det (amts)kommunale område samt Hovedstadens Sygehusfællesskab overføres ikke afholdte omsorgsdage". Udvidelsen med Hovedstadens Sygehusfællesskab forudsætter, at der også i fremtiden er ensartede regler med hensyn til antallet af omsorgsdage.

En ansat har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel efter reglerne i ligebehandlingsloven, dog således, at en kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Bestemmelsen træder i kraft 1. oktober 1997 og omfatter ansatte med forventet fødselstidspunkt fra den 1. oktober 1997 eller senere.

## **17. Tillidsrepræsentanternes vilkår**

- ./.
- 17.1. Der indgås protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse. Protokollatet vedlægges som bilag 15.
- 17.2. AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres pr. 1. april 1997 fra 18,7 øre til 19,1 øre og fra 1. april 1998 fra 19,1 øre til 19,5 øre. Herudover forhøjes bidraget med 2 øre pr. 1. oktober 1998.

Ordningerne for København og Frederiksberg forhøjes tilsvarende.

## **18. Tryghed**

- ./.
- Der nedsættes i overenskomstperioden en arbejdsgruppe vedrørende afsked på grund af sygdom og en arbejdsgruppe vedrørende aftale om afskedigelsesprocedure og -nævn med de i bilag 16 angivne kommissorier.

## **19. Tjenesteboliger i Københavns Kommune**

- ./.
- Vedrørende ændringer i reglerne om tjenesteboliger henvises til bilag 17.

## **20. Krav henvist til specialforhandlingerne**

Parterne er enige om, at følgende spørgsmål henskydes til de specielle forhandlinger:

- Optjening af lønanciennitet ved beskæftigelse af mindre end 15 timers varighed pr. uge i gennemsnit.
- Obligatorisk udstedelse af anciennitetskort ved fratræden
- Ret til orlov ved prøvetid (overføres til AC-forhandlingerne).
- Flere løndele gøres pensionsgivende.



## **21. Lønfrigivelse**

- ./ Lønfrigivelse finder sted i overensstemmelse med det som bilag 18 vedlagte protokollat.

## **22. Omkostningsberegning**

- ./ Dette protokollats omkostninger er angivet i bilag 19.

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

København, den 27. februar 1997

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 1a

Trin	Satsforhøjelse	Nyt kronetillæg
10	777 kr.	3.770 kr.
11	777 kr.	3.290 kr.
12	777 kr.	3.290 kr.
13	777 kr.	3.290 kr.
14	777 kr.	3.290 kr.
15	658 kr.	3.200 kr.
16	1.316 kr.	3.100 kr.

Hertil kommer afledede virkninger for dagplejere. Udgift: 15,1 mio. kr.

1. oktober 1996							
Løntrin 1-55 årsløn			+ tillæg til kommunerne i gruppe 1-4 i vedlagte bilag				
Løntrin	Grundløn	Pens. giv.løn	Ureguleret, ikke-pensionsgivende tillæg				Løntrin
			1	2	3	4	
1	138.580	128.908	2.585	4.374	6.959	8.748	1
2	140.708	130.902	2.648	4.481	7.128	8.861	2
3	142.895	132.950	2.711	4.590	7.301	9.180	3
4	145.142	135.056	2.779	4.703	7.482	9.405	4
5	147.449	137.219	2.847	4.819	7.666	9.636	5
6	149.822	139.442	2.917	4.937	7.854	9.873	6
7	152.257	141.725	2.989	5.060	8.049	10.118	7
8	154.852	144.156	3.067	5.190	8.256	10.379	8
9	157.428	146.570	3.143	5.319	8.461	10.637	9
10	160.075	149.050	3.221	5.451	8.672	10.903	10
11	162.162	151.598	3.301	5.588	8.889	11.175	11
12	164.954	154.215	3.384	5.727	9.112	11.455	12
13	167.825	156.905	3.470	5.872	9.342	11.744	13
14	170.774	159.669	3.557	6.019	9.577	12.039	14
15	173.806	162.510	3.646	6.172	9.818	12.343	15
16	176.129	165.426	3.738	6.327	10.085	12.655	16
17	179.922	168.982	3.851	6.518	10.370	13.035	17
18	183.226	172.078	3.949	6.683	10.633	13.367	18
19	185.700	175.259	4.050	6.854	10.904	13.708	19
20	188.266	178.527	4.153	7.028	11.182	14.056	20
21	191.390	181.886	4.259	7.208	11.467	14.416	21
22	194.286	185.243	4.259	7.208	11.467	14.416	22
23	197.384	188.590	4.144	7.010	11.153	14.021	23
24	200.581	192.035	4.025	6.812	10.837	13.623	24
25	203.846	195.566	3.899	6.598	10.499	13.198	25
26	207.185	199.193	3.766	6.372	10.137	12.743	26
27	210.601	202.914	3.621	6.127	9.748	12.254	27
28	214.091	206.731	3.467	5.867	9.334	11.733	28
29	217.661	210.649	3.303	5.589	8.891	11.178	29
30	221.308	214.668	3.127	5.293	8.420	10.585	30
31	225.039	218.793	2.942	4.978	7.920	9.956	31
32	228.852	223.026	2.743	4.642	7.387	9.286	32
33	232.748	227.368	2.534	4.288	6.822	8.575	33
34	236.734	231.827	2.311	3.911	6.222	7.823	34
35	240.804	236.398	2.076	3.512	5.586	7.024	35
36	244.967	241.092	1.826	3.089	4.914	6.177	36
37	249.221	245.907	1.550	2.642	4.202	5.282	37
38	253.736	250.961	1.306	2.211	3.517	4.423	38
39	258.269	256.134	1.006	1.702	2.708	3.405	39
40	262.905	261.444	688	1.165	1.853	2.330	40
41	267.642	266.892	353	598	950	1.195	41
42	272.481	272.481					42
43	278.537	278.537					43
44	284.760	284.760					44
45	291.153	291.153					45
46	297.723	297.723					46
47	311.408	311.408					47
48	332.307	332.307					48
* 49	355.505	363.890					49
* 50	392.682	403.251					50
* 51	438.761	451.200					51
* 52	478.055	498.694					52
* 53	531.930	558.993	* For tjenestemænd er den pensions-				53
* 54	596.700	623.762	givende løn lig grundlønningen				54
* 55	670.876	697.939					55

**Til gruppe 1 henføres:**

Esbjerg, Frederikshavn, Holmegaard, Kalundborg, Korsør, Langeskov, Munkebo, Nordborg, Næstved, Odense, Skanderborg, Ullerslev, Aalborg og Årslev.

**Til gruppe 2 henføres:**

Bramsnæs, Gundsø, Hundested, Hvalsø, Jægerspris, Køge, Lejre, Ramsø, Roskilde, Skibby, Skovbo, Solrød og Århus.

**Til gruppe 3 henføres:**

Allerød, Fredensborg-Humlebæk, Frederikssund, Frederiksværk, Græsted-Gilleleje, Helsingør, Helsingør, Hillerød, Hørsholm, Karlebo, Skævinge, Slangerup, Stenløse og Ølstykke.

**Til gruppe 4 henføres:**

Albertslund, Ballerup, Birkerød, Brøndby, Dragør, Farum, Frederiksberg, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Greve, Herlev, Hvidovre, Høje-Tåstrup, Ishøj, København, Ledøje-Smørum, Lyngby-Tårnbæk, Rødovre, Søllerød, Tårnby, Vallensbæk og Værløse.

Kommunernes Landsforening  
Amtsrådsforeningen  
Københavns Kommune  
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte

## **Bilag 1c**

For tjenestemandspensionister indgår ændringerne af den pensionsgivende løn ikke ved beregning af "gammel pension", der beregnes med henblik på den sammenligning mellem ny og gammel pension, som foretages i overgangsperioden til 1. februar 2002, jf. pensionsregulativ af 1994 for kommuner inden for Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde §§ 33-35, pensionsregulativ for amtskommuner af november 1993 §§ 37-38 og analoge bestemmelser i tjenestemandspensionsvedtægterne for Københavns og Frederiksberg kommuner.

Tid Den 29. januar 1997  
Sted Københavns Rådhus  
Emne Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 1997  
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 1997, er parterne enige om vedlagte aftale om rammer for de specielle overenskomst/aftaleforhandlinger om anvendelse af nye lønformer.

København, den 29. januar 1997

For Kommunernes Landsforening  
Søren Andersen/

Herluf Ibsen

For Kommunale Tjeneste-  
mænd og Overenskomstansatte

Poul Winckler/

Jens Kragh

For Amtsrådsforeningen  
Kr. Ebbensgaard/

Benny Hansen

For Københavns Kommune  
Jens Kramer Mikkelsen/

Hans Simmelkjær

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 1997 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 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.

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

1. Basisgrupper og ledergrupper har som hovedregel hver sin grundløn.
2. Grundlønnen fastsættes til et løntrin i det som bilag 1 vedlagte løn-



./.

trinsystem.

I kommuner, der i bilag 1 er henført til gruppe 1, 2, 3 og 4, ydes uregulerede ikke-pensionsgivende kronetillæg.

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

*Bemærkning:*

*For grupper, der ikke går over til nye lønformer, fastsættes lønnen efter løntrinssystemet i bilag 1 med et antal løntrin svarende til hidtidig skalatrinsafklønning.*

*I kommuner, der i bilag 1 er henført til gruppe 1, 2, 3 og 4, ydes uregulerede ikke-pensionsgivende kronetillæg.*

3. Der indgås en særlig KTO-aftale om resultatløn.

*Bemærkning:*

*Lønelementerne er med en række eksempler nærmere beskrevet i en rapport om lønelementer i en eller flere nye løndannelsesmodeller udarbejdet af KTO og de kommunale arbejdsgiverparter, jf. dog en ændret definition af grundlønnen for basisgrupper.*

### Stk. 3.

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. 4.

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 resultatløns.

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 resultatløns 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 magistraten/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 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 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.

### 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.

### 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.

## **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 (anvendes ved senere overenskomstfornyelser) aftales mellem de kommunale arbejdsgiverpartier og KTO inden udgangen af 1997.

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

Stk. 1.

Den enkelte personalegruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen (excl. overtidsbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 1996. 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. Herudover omfattes de af muligheden for finansiering af efter/videreuddannelsesaktiviteter. (Endelig tekst svarer til, hvad der aftales for decentral løn).

Fornøden finansiering sker efter § 7.

*§ 7. Principper for finansiering*

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

Principper for den endelige finansiering aftales mellem de kommunale arbejdsgiverparter og KTO inden udgangen af 1997.

*Bemærkning:*

*Principperne tager i øvrigt udgangspunkt i følgende:*

*Spørgsmål om justering af et eventuelt merforbrug indgår i den efterfølgende overenskomstfornyelse, hvor forbruget kan opgøres.*

*Et eventuelt mindreforbrug udlignes ved den efterfølgende overenskomstfornyelse eller udmøntes som en generel regulering.*

*I opgørelsen af forbruget indgår eventuel regulering efter § 6, stk. 1.*

*§ 8. Lønstatistik*

Til brug for de lokale forhandlinger for grupper, der overgår til 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.

## **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 hidtidigt løntrin ved 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 fra 1. april 1998 herunder ansatte fra andre (amts)kommuner og forfremmelser, omfattes ikke af overgangsordningen under punkt a og b.

#### Stk. 2.

Centralt aftalte gruppevise omklassificeringer ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 1997 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 2.

## 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 parters 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.*

#### 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 forhåndsaftaler. 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.*

## **Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse mv.**

§ 11.

### Stk. 1. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 1997, idet nye lønformer dog implementeres tidligst pr. 1. april 1998.

### Stk. 2. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 1999. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.





## Bilag 2a

### 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.

Den ideelle løsning må være, at lønforholdene så vidt muligt er afklaret før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, er der enighed om, at følgende løsningsmuligheder vil kunne anvendes lokalt:

- Der kan kun udbetales grundløn.
- Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en a contoløn.
- Der kan udbetales løn efter stillingens gamle klassificering som 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. eller 3. "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 funktionslønndelev.

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. Gennemsnitslønngarantien 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. Gennemsnitslønngarantien 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 løndelev ydes som løntrin. En tjenestemand's pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

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

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

**Bilag 3****2 årig reguleringsordning for (amts)kommunalt ansatte****1. 1. april 1997**

Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen på det private arbejdsmarked eksklusiv pensionsudbygning i perioden 3. kvartal 1995 til 3. kvartal 1996 **3,60 pct.**

**2.** Opgørelse af lønudviklingen på det private arbejdsmarked inklusiv pensionsudbygning i perioden 3. kvartal 1995 til 3. kvartal 1996 **3,90 pct.**

**3.** Modregning for aftale/overenskomstresultatet der er kommet til udbetaling på det (amts)kommunale arbejdsmarked minus pens. udbygning samt reststigning pr. 1. april 1996  
 $3,60 \text{ pct.} - (1,60 + 0,66)$  **1,34 pct.**

**4.** Indregning af pensionsstigningen på det private arbejdsmarked med 1/3  
 $(3,90 \text{ pct.} - 3,60 \text{ pct.}) \times 1/3$  **0,10 pct.**

**5.** Justering under hensyn til forbedringer for (amts)kommunalt ansatte fra 1. oktober 1995 til og med 1. april 1997  
 $\frac{(1,34 + 0,10) \text{ pct.} \times 100}{100+1,20-0,32+0,80+0,80+1,27+0,66+0,33+0,5} =$  **1,37 pct.**

**6.** Procent til regulering pr. 1. april 1997  
 $1,37 \text{ pct.} \times 0,8$  **1,10 pct.**

**7.** Heraf afsættes til decentral løn, jf. KTO-forligets pkt. 6 (og ny løndannelse, jf. KTO-forligets pkt. 3) **0,20 pct.**

**8.** Overskydende anvendelse til generelle lønforbedringer 1. april 1997  $1,10 \text{ pct.} - 0,2 \text{ pct.}$  **0,90 pct.**

**1. 1. april 1998**

Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen på det private arbejdsmarked eksklusiv pensionsudbygning i perioden 3. kvartal 1996 til 3. kvartal 1997

**a pct.****2. Opgørelse af lønudviklingen på det private arbejdsmarked inklusiv pensionsudbygning i perioden 3. kvartal 1996 til 3. kvartal 1997****b pct.****3. Modregning for aftale/overenskomstresultatet der er kommet til udbetaling på det (amts)kommunale arbejdsmarked minus pensionsudbygning samt reststigning pr. 1. april 1997**

a pct. - (1,78 - 0,29 + 0,66)

**c pct.****4. Indregning af pensionsstigningen på det private arbejdsmarked med 1/3**

(b pct. - a pct.) x 1/3

**d pct.****5. Justering under hensyn til forbedringer for (amts)kommunalt ansatte fra 1. oktober 1996 til og med 1. april 1998**

$\frac{(c + d) \text{ pct.} \times 100}{100 + 0,8 + 0,5 + 1,28 - 0,29 + 1,10 + 0,95 + 0,66 + 0,33} =$

$100 + 0,8 + 0,5 + 1,28 - 0,29 + 1,10 + 0,95 + 0,66 + 0,33 =$

**e pct.****6. Procent til regulering pr. 1. april 1998 til generelle lønforbedringer.**

e pct. x 0,80

**f pct.****Noter til regulering**

- 1) Opgørelsen af det private arbejdsmarkeds lønstatistik sker i overensstemmelse med metoderne fremlagt af arbejdsgruppen af 24. november 1994, pr. 1. april 1997 og pr. 1. april 1998, jf. Danmarks Statistiks opgørelse.  
En opgørelse af lønudviklingen svarende til den hidtil anvendte, hvor egetbidraget til pension indgår, etableres på grundlag af oplysningerne fra Danmarks Statistik ved at 1/3 af forskellen mellem stigningen incl. og excl. pension lægges til stigningen excl. pensionsbidrag.
- 2) Hvis procenten til anvendelse (**f**) er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.
- 3) Forhøjes ATP-bidraget, foretages et fradrag i den nærmest følgende udmøntning fra reguleringsordningen (**f**). 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 den nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

KOMMUNERNES LANDSFORENING

AMTSRÅDSFORENINGEN

KØBENHAVNS KOMMUNE

FREDERIKSBERG KOMMUNE

**Aftale om  
DECENTRAL LØN**

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENS-  
KOMSTANSATTE

## Indholdsfortegnelse

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....	8
§ 5. Anvendelse .....	8
§ 6. Indgåelse og opsigelse af lokale aftaler .....	9
KAPITEL 5. ØKONOMI OG OPGØRELSE .....	11
§ 7. Økonomi .....	11
§ 8. Opgørelse.....	12
KAPITEL 6. RETSTVISTER, IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....	13
§ 9. Retstvister .....	13
Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverpartier og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) findes i samlemappen under afsnit 1.24. ....	13
§ 10. Ikrafttræden og opsigelse .....	13

## 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.

Ansatte ved naturgasselskaberne og ved visse fælleskommunale virksomheder er omfattet af et særskilt "loft" for decentral løn, jf. bilag 1. (*udgår evt.*)

For fælleskommunale virksomheder mv., der ikke er nævnt i bilag 1, aftaler de deltagende kommuner og bestyrelsen et "loft" til decentral løn. Decentrale lønordninger inden for dette "loft" kan enten belaste "loftet" for de kommuner, der er interessenter i den pågældende virksomhed, eller "loftet" for den kommune, der forestår virksomhedens lønadministration og -udbetaling.

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, som ikke er omfattet af kommunens "loft" til decentral løn, kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at der kan aftales decentral løn inden for "loftet" 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.

### 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 kvalifikationsstillæg på 67.000 kr. (1/10-1984 niveau) eller højere, herunder viceamtsdirektører og forvaltningschefer (direktører), - samt i

Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde:

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

#### Bemærkning:

Forvaltningschefpuljen er en del af aftalen om klassificering af chefer, som findes i samlemappen under afsnit 4.1.1.

- 5) Med virkning fra den 1. april 1998 eller senere, personalegrupper, der er overgået til ny løndannelse, jf. bilag x.

## KAPITEL 2. FORHANDLINGSPROCEDURE

### § 2. Aftale

#### Stk. 1

Aftale om decentral løn indgås mellem magistraten/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 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. 2.

I bilag nr. 3 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. 3, skal henvendelse om decentral løn ske til vedkommende hovedforbund, jf. bilag nr. 2.

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. Med mindre 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. 3.

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

### **Stk. 4**

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.

## 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/arbejds gange 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 seniorpolitiktaalen.  
Aftalen findes i samlemappen under afsnit 1.23.

## 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 éngangsbeløb. 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 1.1.2.

#### Stk. 3 Efter- og videreuddannelse

- 1) Midler til uddannelsesformål kan anvendes til fuld eller delvis løn og løn- supplement 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 ydelsens form.

**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.

**Bemærkning:**

Rammeaftale om supplerende pension findes i samlemappen under afsnit 1.29.

## § 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 de 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 forhåndsaftaler, hvori kriterierne og formen for lønforbedringerne er fastlagt. Forhåndsaftalerne 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 forhåndsaftalen 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.

#### **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.

- 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.

#### **Bemærkning:**

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

- c) Kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den enkelte 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.

- d) Aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte (herunder personlige ordninger) kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**Bemærkning:**

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.

- e) Bestemmelserne i punkterne a) - d) gælder for såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd. For tjenestemænd gælder dog, at aftaler om løntrinsændringer ikke kan opsiges.

## KAPITEL 5. ØKONOMI OG OPGØRELSE

### § 7. Økonomi

**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 1997, 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 overgår til ny løndannelse, med virkning fra 1. april 1998 eller senere 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 1997, er der udarbejdet en tabel over de enkelte kommuners "gulv" på 0,5%, jf. bilag nr. 5. Opmærksomheden henledes på, at grupper, der overgår til ny løndannelse, ikke er fradraget i de angivne lønsummer, der skal anvendes som beregninggrundlag pr. 1. april 1998. Kommuneopdelte tabeller herover vil senere blive udarbejdet af Det fælleskommunale Løndatakontor.

## § 8. Opgørelse

### Stk. 1

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

**Bemærkning:**

Fremgangsmåde for beregning af udgiftsopgørelsen fremgår af bilag nr. 4.

Størrelsen af den økonomiske belastning ved den decentrale lønordning gøres efterfølgende op organisationsopdelt af Det Fælleskommunale Løndatakontor. Opgørelsen foretages for hvert overenskomstår for sig. Aftaler vedrørende 1. overenskomstår opgøres pr. 1/10-1998. Opgørelsen skal foreligge den 1/12-1998. Tilsvarende opgørelse foretages for efterfølgende overenskomstår. Forhandlingerne vedrørende 1. overenskomstår skal derfor være afsluttede senest 1. oktober 1998. Aftaler, som indgås på et senere tidspunkt, vil belaste gulv og loft i 2. overenskomstår. Der vil efterfølgende nærmere blive orienteret herom.

### Stk. 2

Hvis det ved opgørelsen af forbruget af decentral løn viser sig, at en (amts)kommune ikke har indgået aftaler svarende til "gulvet", jf. § 7, stk. 2, indgår de centrale parter aftale om udmøntning af restbeløbet op til "gulvet". De centrale parter 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.

**Bemærkning:**

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) findes i samlemappen under afsnit 1.24.

### § 10. Ikrafttræden og opsigelse

**Stk. 1**

Denne aftale træder i kraft den 1. april 1997. 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.

**Stk. 2**

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 1999. Opsigelse skal ske skriftligt.

Tid	Den 12. februar 1997
Sted	Københavns Rådhus
Emne	Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 1997
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 1997, er parterne enige om vedlagte aftale om decentral løn.

I tilknytning hertil er aftalt følgende:

1. Der aftales et "gulv" i den enkelte (amts)kommune på 0,5% af lønsummen. Der aftales et landsdækkende "loft" på 0,9% af lønsummen. Gulvet finansieres med de 0,48%, som finansierede den nuværende decentrale løn, mens forskellen mellem gulv og loft finansieres med 50%. Der "bygges således oven på" den eksisterende decentrale lønaftale.
2. Hvis der på de enkelte hovedorganisationers områder 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 opgørelse af 1. overenskomstårs forbrug. Et samlet overforbrug inden for hele KTO-området indgår i de førstkommende overenskomstforhandlinger.

København, den 12. februar 1997

For Kommunernes Landsforening

Søren Andersen

/Herluf Ibsen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Poul Winckler

/Jens Kragh

For Amtsrådsforeningen

K. Ebbensgaard

/Benny Hansen

For Københavns Kommune

Jens Kramer Mikkelsen

/Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune

John Winther

/Lars Due Østerbye

## Bilag 5

KOMMUNERNES LANDSFORENING

AMTSRÅDSFORENINGEN I DANMARK

KØBENHAVNS KOMMUNE

FREDERIKSBERG KOMMUNE

### **Aftale om RESULTATLØN**

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENS-  
KOMSTANSATTE

## Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1. OMRÅDE, DEFINITION OG FORMÅL .....	3
§ 1 Område .....	3
§ 2. Definition .....	3
§ 3. Formål .....	4
KAPITEL 2. AFTALE, FORHANDLING OG OPSIGELSE.....	4
§ 4. Aftale .....	4
§ 5. Forhandling .....	4
§ 6. Opsigelse.....	5
KAPITEL 3. INDHOLD OG UDMØNTNINGSFORMER .....	5
§ 7. Indhold .....	5
§ 8. Udmøntningsformer .....	6
KAPITEL 4. ØKONOMI OG OPGØRELSE .....	6
§ 9. Grupper af ansatte overgået til nye lønformer.....	6
§ 10. Grupper af ansatte som ikke er overgået til nye lønformer .....	6
KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OPSIGELSE OG RETSTVISTER .....	7
§ 11. Ikrafttræden, opsigelse og retstvister .....	7

# KAPITEL 1. OMRÅDE, DEFINITION OG FORMÅL

## § 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, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med,
6. naturgasselskaber og 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 resultatløns 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, 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 aftalen finder anvendelse.

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

## § 2. Definition

Ved resultatløns forstås i denne aftale, at lønforbedringer udmøntes på en i forvejen aftalt og kendt måde i forhold til forvaltningens/institutionens/virksomhedens målsætninger og/eller resultater.

### § 3. Formål

Formålet med denne aftale er at skabe et grundlag for indgåelse af lokale aftaler om resultatløn. Formålet med indgåelsen af lokale aftaler om resultatløn kan blandt andet være:

- at skabe kvalitative og/eller kvantitative forbedringer i opgavevaretagelsen,
- at fremme lokale projekter, der har til formål at udvikle fagligheden, fremme nye arbejdsmetoder, foretage organisatoriske omlægninger og lignende.

**Bemærkning:**

Parterne vil snarest muligt efter udsendelsen af denne aftale udarbejde en fælles vejledning, der blandt andet vil indeholde eksempler og idéer til anvendelse af aftalen.

## KAPITEL 2. AFTALE, FORHANDLING OG OPSIGELSE

### § 4. Aftale

Aftaler om resultatløn indgås mellem magistraten/amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - eller de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som (amts)kommunen, og de (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

### § 5. Forhandling

**Stk. 1**

Såvel (amts)kommunen som de (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation kan fremsætte forslag til resultatlønaftaler.

**Stk. 2**

Forslag til resultatlønaftaler fremsættes skriftligt overfor den anden part. Forslaget skal ledsages af en begrundelse.

**Stk. 3**

Såvel (amts)kommunen som de (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation har pligt til at forhandle forslag om resultatlønaftaler. Der kan kun gennemføres forslag, hvis der er enighed mellem parterne.



## § 6. Opsigelse

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed. Lokale aftaler om resultatløns kan opsiges i overensstemmelse med den enkelte aftales bestemmelser herom eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

# KAPITEL 3. INDHOLD OG UDMØNTNINGSFORMER

## § 7. Indhold

Resultatløn kan etableres i følgende former:

- a) Kvantitativ effektivisering: Hvor mængden af et produkt/en serviceydelse målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, øget produktion eller mere service uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvantitativ effektivisering skal være målelig.

- b) Kvalitativ effektivisering: Hvor kvaliteten af opgaveløsningen målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, højere produktkvalitet eller højere serviceniveau uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvalitativ effektivisering skal være konstaterbar.

- c) Målbaserede aftaler: Hvor opfyldelsen af bestemte målsætninger er kriterium for udmøntning af resultatløns. Hermed forstås fx. forbedret indsats på prioriterede arbejdsområder eller indførelse af nye arbejdsmetoder. Kriterium for udmøntningen af lønforbedringer kan i sådanne aftaler også være selve opstillingen af målsætninger.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for opstillingen/opfyldelsen af bestemte målsætninger. Det er ikke en forudsætning, at der foreligger en konstaterbar eller målelig effektivisering.

- d) Ikke-planlagte effektiviseringer: I særlige tilfælde kan der tillige aftales honorering af ikke-planlagte effektiviseringer, under samme forudsætninger som i a) og b).

**Bemærkning:**

Det bemærkes, at en aftale om resultatløn kan bestå af et eller flere af de i a)-d) beskrevne elementer.

Der henvises iøvrigt til den i § 3 omtalte vejledning om resultatløn.

## **§ 8. Udmøntningsformer**

Resultatløn kan udmøntes i form af:

- Varige lønforbedringer
- Midlertidige lønforbedringer
- Engangsbeløb
- Supplerende pensionsordninger
- Omskolings, efter- eller videreuddannelse
- Fratrædelsesløn eller forlænget opsigelsesvarsel

Lønforbedringerne kan gives i form af engangsbeløb, tillæg eller løntrinsforbedringer. Engangsbeløb og tillæg er ikke-pensionsgivende, medmindre andet er bestemt i aftalen.

## **KAPITEL 4. ØKONOMI OG OPGØRELSE**

### **§ 9. Grupper af ansatte overgået til nye lønformer**

For grupper af ansatte, som pr. 1. april 1998 eller senere overgår til nye lønformer, belaster de lønforbedringer, der udmøntes som resultatløn, ingen pulje. Lønforbedringerne indgår på samme måde som øvrige lønforbedringer i den samlede efterfølgende opgørelse af (amts)kommunens forbrug til nye lønformer.

### **§ 10. Grupper af ansatte som ikke er overgået til nye lønformer**

**Stk. 1**

For de grupper af ansatte, som ikke er overgået til nye lønformer pr. 1. april 1998 eller senere, opgøres omkostningerne til resultatlønaftaler efter de i stk. 2 og 3 beskrevne retningslinier.

**Bemærkning:**

Det bemærkes, at de forskellige opgørelsesmetoder i § 9 og 10 ikke hindrer, at der indgås aftaler om resultatløns, der omfatter såvel ansatte overgået til nye lønformer som ansatte, der ikke er overgået til nye lønformer.

**Stk. 2**

Ved målbaserede aftaler, jf. § 7, pkt. c, belaster de midler, der udmøntes som resultatløns, "gulvet" og "loftet" i aftale om decentral løns.

**Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på, at aftalen om decentral løns ikke omfatter:

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

Amtsrådsforeningens forhandlingsområde:

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

Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde:

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

**Stk. 3**

Ved aftaler, der udmønter dokumenterede/konstaterede gevinster ved kvantitative eller kvalitative effektiviseringer, jf. § 7, stk. a, b og d, belaster de udmøntede midler ingen pulje.

**Stk. 4**

I den lokale aftale vedrørende resultatløns tages der stilling til, om opgørelsen af omkostningerne skal ske efter stk. 2 eller stk. 3.

## **KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OPSIGELSE OG RETSTVISTER**

### **§ 11. Ikrafttræden, opsigelse og retstvister**

**Stk. 1**

Aftalen træder i kraft den 1. april 1997. Samtidig ophæves den hidtil gældende rammeaftale om (amts)kommunalt ansattes andel i eventuelle effektiviserings- og rationaliseringsoverskud.

**Bemærkning:**

Målbaserede aftaler, jf. § 7, c), kan dog først opgøres efter metoden i § 9 med virkning fra 1. april 1998.

**Stk. 2**

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. april 1999. Opsigelse skal ske skriftligt.

**Stk. 3**

Påstand om brud på eller uenighed om fortolkningen 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.

**Bemærkning:**

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) findes i samlemappen under afsnit 1.24.

FOR KOMMUNERNES LANDSFORENING

FOR KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE

FOR AMTSRÅDSFORENINGEN I  
DANMARK

FOR KØBENHAVNS KOMMUNE

FOR FREDERIKSBERG KOMMUNE



## Bilag 6

### Åremålsaftalen justeres på følgende punkter:

1. Tjenestemænds pensionstillæg på 2,7% erstattes med en supplerende pensionsordning på 15% af åremålstillægget. Lærere i den lukkede gruppe er undtaget og er fortsat omfattet af lov om åremålsansættelse.
2. Åremålsansættelse kan forlænges uden opslag mere end 1 gang inden for maksimumgrænsen på 9 år, men disse enkelte forlængelser skal have mindst 1 års varighed.
3. Definitionen af en stilling med tilbagegangsret ændres til en stilling klassificeret indtil 2 løntrin lavere end åremålsstillingen.
4. Der skabes hjemmel til, at det i forbindelse med eventuel forlængelse af åremålsansættelsen kan aftales at en del af fratrædelsesbeløb udbetales.
5. Det præciseres, at åremålsansatte på ikke-tjenestemandsvilkår ved grov misligholdelse kan bortvises efter de almindelige regler herom uden yderligere lønudbetalinger.

Samlet udgift: 2 mio. kr.

Punkt 1 træder i kraft for åremålsaftaler indgået 1. april 1997 eller senere.

Punkterne 2-5 træder i kraft pr. 1. april 1997.

**Kommunernes Landsforening  
Amtsrådsforeningen  
Københavns Kommune  
Frederiksberg Kommune****KTO**

Den 4. februar 1997 (JKR)

Parterne har drøftet mulighederne for yderligere forenklinger i rammeaftalen om seniorpolitik, samt yderligere inspiration til anvendelse af aftalen. Det er besluttet at arbejde videre med dette tema i overenskomstperioden.

**Kommissorium for arbejdet i den kommende overenskomstperiode med rammeaftalen om seniorpolitik**

Inden for rammerne af projektet om decentrale aftaler om løn og pension, fase 2 (interviewundersøgelse) udvælges rammeaftalen om seniorpolitik som særligt undersøgelsesområde, og i den planlagte interviewundersøgelse sættes særlig fokus på følgende:

- Hvilke barrierer har de lokale aktører oplevet for anvendelsen af rammeaftalen
- Hvordan er erfaringerne med de oprettede seniorstillinger, herunder indhold, status m.v.
- Hvilke ideer har de lokale aktører til yderligere incitamentter til fastholdelse

På baggrund bl.a. af interviewundersøgelsen udarbejdes - hvis der er basis for det - yderligere inspirationsmateriale til anvendelse af rammeaftalen.

Med udgangspunkt bl.a. i ovenstående får en særlig gruppe til opgave (om muligt i enighed):

- at beskrive på hvilke områder den eksisterende rammeaftale især rummer barrierer for anvendelsen,
- at beskrive forenklinger inden for den gældende aftales rammer, som vil gøre anvendelsen af aftalen mere tilgængelig,
- at beskrive forenklinger uden for den gældende aftales rammer, som vil gøre anvendelsen af aftalen mere tilgængelig,
- på baggrund af undersøgelse og øvrige erfaringer at pege på øvrige forhold, som efter gruppens opfattelse fortjener særlig opmærksomhed ved de efterfølgende overenskomstforhandlinger.

Endvidere kan gruppe fungere som forum for bredere seniorpolitiske drøftelser mellem parterne.

## Bilag 8

Tid	Den 7. februar 1997
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 henhold til Protokollat af 15. januar 1997, indgået mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter er der enighed om, at de i protokollatet afsatte puljer til specielle forhandlinger fordeles således:

	<b>LO</b>	<b>FTF</b>	<b>AC</b>	<b>Øvrige</b>	<b>I alt</b>
Chefer	11,2	12,9	15,9	0,0	40,0
Mellemledere	28,1	75,9	12,9	1,1	118,0
KTO-puljer	40,0	180,0	30,0	0,0	250,0
Kompetence-udvikling	42,8	5,6	1,5	0,1	50,0
Hovedorganisationspuljen	179,4	219,5	56,1	1,8	456,8
<b>I alt</b>	<b>*301,5</b>	<b>493,9</b>	<b>116,4</b>	<b>3,0</b>	<b>914,8</b>

\* hertil lægges restpulje 7,7 mio. kr. fra O.95, der fordeles således:

Mellemledere 2,5 mio. kr.

Hovedorganisationspuljen 5,2 mio. kr.

København, den 7. februar 1997

For Kommunernes Landsforening  
Søren Andersen/  
Herluf Ibsen

For Kommunale Tjeneste-  
mænd og Overenskomstansatte  
Poul Winckler/  
Jens Kragh

For Amtsrådsforeningen  
Kr. Ebbensgaard/  
Benny Hansen

For Københavns Kommune  
Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune  
John Winther/  
Lars Due Østerbye



## **Efter- og videreuddannelse**

Indsatsen vedrørende efter- og videreuddannelse bør styrkes i den kommende periode. Især fordi:

Overalt i samfundet tillægges udviklingen af de menneskelige ressourcer og kvalifikationer stigende betydning i bevarelse og udvikling af den danske velfærd. Det (amts)kommunale arbejdsmarked bidrager væsentligt til velfærdssamfundet, og som udgangspunkt har medarbejderne på dette arbejdsmarked samme behov for kompetenceudvikling som alle andre for at løfte opgaverne.

Opgaverne i kommuner og amter blive stadig mere komplekse. Det stiller krav om efter- og videreuddannelse samt anden kompetenceudvikling, så medarbejderne via deres kvalifikationer og kompetencer til stadighed kan matche dette.

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.

Der er en stigende konkurrence på arbejdsmarkedet om den kvalificerede arbejdskraft - både når det gælder unge og voksne medarbejdere. Kompetenceudvikling er en væsentlig faktor i konkurrencen og bliver et centralt redskab til at tiltrække, udvikle og fastholde nuværende og kommende kvalificerede medarbejdere til det (amts)kommunale arbejdsmarked.

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

Der er enighed om følgende punkter, som er nærmere uddybet i vedlagte notat.

### **1. Grundlaget for samarbejdet**

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

Der skal sættes på en stærkere lokal indsats vedr. 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.

I tilknytning til Det personalepolitiske Forum afsættes særlige midler til kompetenceudvikling på det (amts)kommunale område. Midlerne skal dække behovet for aktiviteter, som går på tværs af forhandlingsområderne. Midlerne finansieres af formålspuljen til kompetenceudvikling og kan supplere midlerne til de personalepolitiske aktiviteter. Den samlede økonomiske ramme er på 0,013 % af lønsummen.

Der nedsættes en selvstændig sekretariatsgruppe, der følger udviklingen på uddannelsesområdet, og som arbejder for at fremme det (amts)kommunale arbejdsmarkeds interesser vedrørende efter- og videreuddannelse, jf. vedlagte bilag om styring og administration af midlerne til kompetenceudvikling.

## **2. Uddannelsesplanlægning, kvalitetssikring og udvikling**

Der vil blive sat focus på uddannelsesplanlægning lokalt og centralt.

Midlerne til kompetenceudvikling kan anvendes centralt til iværksættelse af landsdækkende aktiviteter for at styrke indsatsen, og der kan anvendes midler til 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 efter- og videreuddannelsesindsatsen og uddannelsesplanlægning, herunder evt. certificering af (amts)kommunernes uddannelsesindsats. Der tænkes på evt. deltagelse i etableringen af et dansk Investors in People.

Parterne vil samarbejde om kurser og uddannelser, der går på tværs af fag og sektorer. Der er tale om udviklingsarbejde, som f.eks. kan være: Nye AMU-tiltag, udvikling af kurser i tværfagligt samarbejde, kommunikationskurser mv.

Lederuddannelse kan i den kommende periode indgå i en drøftelse af konkrete projekter om opkvalificering og udvikling af ledere.

Der arbejdes med konsekvenserne af nye problemstillinger på uddannelsesområdet, herunder efterspørgselsstyring og deltagerbetaling.

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

## **3. Råd og udvalg**

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

Der er enighed om, at der af midlerne til kompetenceudvikling kan 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. 5,5 mio. kr. til området pr. overenskomstår.

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

#### **4. 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 igang på området, påtænkes fortsat. Desuden kan parterne indgå i f.eks. det arbejde, som AKF påtænker at igangsætte, andet analysearbejde mv. Endvidere kan der være behov for at udarbejde publikationer om job og uddannelsesmulighederne mv. i amter og kommuner.

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

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

#### **5. Øvrige samarbejdsprojekter**

Der arbejdes for bedre og øgede muligheder for efter-og videreuddannelse for de længerevarende 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 mellemlang videregående uddannelse.

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

#### **6. Øvrige midler**

Der reserveres 2,5 mio. kr. til uforudsete behov m.v.

□

## **7. Ret- og pligt til efter- og videreuddannelse**

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

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

## Uddybning af KTO-forligets bilag om efter- og videreuddannelse.

### \* **Stærkere satsning på kompetenceudvikling og udvikling af de menneskelige ressourcer.**

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 uddannelsesområdet, som led i udviklingen af velfærdssamfundet og øget fremgang i beskæftigelsen.

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.

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

### \* **Øget samarbejde om kompetenceudvikling**

I den fælles dagsorden for samarbejde om kompetenceudvikling peges der på, at en afgørende forudsætning for at sikre den nødvendige kompetenceudvikling er, at der er et godt samarbejde om dette på arbejdspladsen, inden for den enkelte (amts)kommune og på landsplan.

For yderligere at konkretisere dette samarbejde, peges der på følgende:

- I. Inden for (amts)kommunen:
  - a) Anvendelsesområdet for den decentrale løn til uddannelse udvides jf. bilag xx, med henblik på at tilvejebringe en forstærket lokal uddannelsesindsats.
  - b) Det anbefales, at der i samarbejdsstrukturen inden for den enkelte (amts)kommune arbejdes systematisk med

uddannelsesplanlægning for de (amts)kommunale medarbejdere.

I dette arbejde må der tages hensyn til de politiske besluttede mål for hele (amts)kommunen, til den kompetenceudvikling de enkelte arbejdspladser har eller får brug for og til den enkelte medarbejders personlige ønsker og behov.

En væsentlig forudsætning for at uddannelsesplanlægningen bliver effektiv er, at der arbejdes med at indkredse de nuværende og fremtidige krav til kvalifikationer.

En anden væsentlig forudsætning for uddannelsesplanlægningens succes er, at der tilvejebringes de nødvendige personaledata og opstilles klare mål for den fremtidige kompetenceudvikling.

Der bør arbejdes med at afdække og analysere behovene for kvalificering og med planlægning af aktiviteter og forslag til deres gennemførelse, ligesom en del af uddannelsesplanlægningen er at sikre den nødvendige effektmåling af indsatsen.

## II. På landsplan

- a) Der er enighed om, at parterne så vidt muligt vil søge at optræde fælles for at styrke det (amts)kommunale arbejdsmarkeds interesser på uddannelsesområdet.
- b) Der er enighed om, at arbejdet med kompetenceudvikling bør prioriteres højt i arbejdet i Det personalepolitiske Forum og i det personalepolitiske samarbejde inden for de fire forhandlingsområder.
- c) I tilknytning til Det personalepolitiske Forum er afsat særlige midler til kompetenceudvikling på det (amts)kommunale område. Midlerne kan supplere midlerne til personalepolitiske projekter og kan dække behovet for aktiviteter, som går på tværs af forhandlingsområderne, jf. bilag 1.

## III. Deltagelse i diverse råd og udvalg

Parterne er enige om, at en væsentlig forudsætning for, at parterne på det (amts)kommunale arbejdsmarked kan gøre deres indflydelse gældende er, at man er tilstrækkeligt repræsenteret i alle de råd og udvalg, som har betydning for grund-, efter- og

videreuddannelsesindsatsen for nuværende og kommende ansatte i (amts)kommunerne.

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

Der er enighed om, at der af midlerne til kompetenceudvikling kan afholdes udgifter til parternes deltagelse i sådanne råd og udvalg.

**\* Udviklingsopgaver og pilotarbejde**

Parterne er enige om, at etablere et forstærket samarbejde om udviklingsopgaver vedr. nye typer af uddannelser i alle de dele af uddannelsessystemet, som har interesse for den (amts)kommunale sektor, iværksættelse af undersøgelser, analyse- og udredningsopgaver. Udgifterne hertil kan afholdes af midlerne til kompetenceudvikling, jf. bilag 1.

Parterne vil desuden samarbejde om udvikling af kurser og uddannelser, som går på tværs af fag og sektorer. (Som eksempel serviceassistent).

Parterne vil i særlig grad fokusere på social- og sundhedsområdet. Hele social- og sundhedsområdet er af meget stor betydning for den service, der ydes af amter og kommuner. Der er brug for at igangsætte et særligt projekt på dette område, der skal fokusere på initiativer som kan tiltrække og fastholde personale på området. Der kan også være en række andre forhold på området, som det kan være af interesse at få nærmere belyst.

Parterne vil endvidere arbejde med kvalitetssikring af efter- og videreuddannelsesindsatsen, herunder en evt. certificering. Det overvejes at deltage i etableringen af et "Investors in people" i Danmark, eller lignende aktiviteter.

**\* Voksenelever, -lærlinge og merit**

For at kunne rekruttere det tilstrækkelige personale, med de nødvendige kvalifikationer, er det ønskeligt at forbedre mulighederne for at ansætte voksenelever og -lærlinge og gøre brugen af merit mere attraktiv.

Der bør derfor arbejdes med at øge antallet af elever, voksenlærlinge og deltagere i meritforløb, med gennemførelse af informationsaktiviteter mv.

**\* Uddannelsesplanlægning, efterspørgselsstyring og deltagerbetaling**

Parterne er enige om, at det er nødvendigt med en organiseret uddannelsesplanlægning i amter og kommuner, for at sikre en tilstrækkelig og kontinuerlig indsats af høj kvalitet på efter- og videreuddannelsesområdet.

Arbejdet med uddannelsesplanlægning vil have høj prioritet i den kommende overenskomstperiode.

Midlerne til kompetenceudvikling kan anvendes til dette indsatsområde. Midlerne vil kunne anvendes til at støtte initiativer i (amts)kommunerne, som har til formål at opprioritere uddannelsesplanlægningen, herunder til medfinansiering i forbindelse med nationale og/eller internationale puljer, lige som der vil kunne anvendes midler til landsdækkende aktiviteter mellem parterne.

Der er enighed om, at de ændringer, der er gennemført i forbindelse med VEU-reformen, ikke bør føre til et fald i den samlede efter- og videreuddannelsesaktivitet.

Gennemførelsen af VEU-reformen stiller parterne overfor to principielt nye problemstillinger. Den ene er princippet om efterspørgselsstyring og den anden er kravet om deltagerbetaling.

Der er enighed om, at der i den kommende overenskomstperiode vil være behov for et nærmere samarbejde om konsekvenserne af begge problemstillinger.

Med hensyn til efterspørgselsstyringen vil arbejdet især dreje sig om, hvorledes parterne kan bidrage til, at der både på landsplan og på (amts)kommune niveau findes metoder til, at man i fællesskab kan formulere den nødvendige efterspørgsel.

Der er enighed om, at en del af arbejdet vedrørende deltagerbetalingen vil dreje sig om at udarbejde modeller og vejledninger til, hvordan man kan tage højde for de nye betingelser.

**\* Efter- og videreuddannelse som rekrutterings- og fastholdelsesstrategi**

Som nævnt er der stigende konkurrence på arbejdsmarkedet om kvalificerede medarbejdere og den (amts)kommunale sektor har behov for at kunne begå sig i denne konkurrence. Dels er der i den kommende overenskomstperiode brug for aktivt at understøtte rekrutteringen af unge og voksne medarbejdere, og dels er der behov for mere viden om rekrutteringssituationen i fremtiden.



Parterne er enige om, at et væsentligt bidrag til at vedligeholde kvalifikationer og opnå ny energi i arbejdet, for at sikre den nødvendige kvalitet i de offentlige serviceydelser er, at de ansatte har mulighed for kontinuerlig kompetenceudvikling. Dette vil være et godt bidrag til at forene udviklingen af et godt arbejdsliv med udviklingen af kvaliteten i ydelserne. Det vil også være til gavn for den nødvendige fleksibilitet inden for (amts)kommunen, og for den enkeltes muligheder på arbejdsmarkedet generelt.

Man er også bevidst om, at mulighederne for kontinuerlig efter- og videreuddannelse kan være en vigtig faktor for valget af arbejdsområde. Denne faktor kan blive af stor betydning i de kommende år, hvor der kan blive rekrutteringsproblemer på det (amts)komunale arbejdsmarked.

I en bredere drøftelse af efter- og videreuddannelse vil parterne i den kommende overenskomstperiode drøfte spørgsmålet om ret og pligt til efter- og videreuddannelse.

**\*           Indsats vedrørende længerevarende uddannede**

Der arbejdes med bedre og øgede muligheder for efter- og videreuddannelse for længerevarende uddannede og med stimulering af et efterspørgselsstyret udbud, som skal målrettes de længerevarende uddannede i amter og kommuner.

Erfaringen har vist, at der både er barrierer relateret til udbuddet og på efterspørgselssiden. Der bør derfor ske en målrettet indsats inden for området.

Følgende tiltag påtænkes:

- Analyse af uddannelsesbehov og synliggørelse af behovene.
- Støtte til udviklingsprojekter og markedsføring af relevante efteruddannelses tilbud.
- Informationsvirksomhed om støttemuligheder til udvikling af efteruddannelse. □

## **Styring og administration af midlerne til kompetenceudvikling**

I tilknytning til Det personalepolitiske Forum afsættes 0,013% af lønsummen til kompetenceudvikling på det (amts)kommunale område.

I tilknytning til Det personalepolitiske Forum nedsættes en sekretariatsgruppe vedrørende efter- og videreuddannelse (svarende til sekretariatsgruppen for Det personalepolitiske Forum). De to sekretariatsgrupper koordinerer i fornødent omfang i forbindelse med oplæg til drøftelse mv. i Det personalepolitiske Forum.

Det er sekretariatsgruppens opgave at følge udviklingen på uddannelsesområdet og arbejde for at fremme det (amts)kommunale arbejdsmarkeds interesser vedrørende efter- og videreuddannelse.

Sekretariatsgruppen tilrettelægger selv sit arbejde og tager initiativ til drøftelse og fremsættelse af forslag til projekter inden for bl.a. følgende temaer:

- \* etablering af forsøg og udviklingsarbejde,
- \* afholdelse af konferencer mv. for repræsentanter for (amts)kommunerne og de ansatte,
- \* informationsaktiviteter,
- \* udrednings- og analysearbejde,
- \* iværksættelse af og støtte til studieophold i ind- og udland,
- \* andre aktiviteter, der har til formål at styrke udviklingen i (amts)kommunerne og for de ansatte, med hensyn til kompetenceudvikling.

Af de afsatte 0,013% af lønsummen anvendes ca. 5,5 mio. kr. pr. år til finansiering af parternes deltagelse i faglige udvalg, efteruddannelsesudvalg, mv.

De øvrige midler 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, fx. midler fra de personalepolitiske projekter. 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. Midlerne anvendes til de nævnte aktiviteter og til de temaer, som er nærmere beskrevet i KTO-forligets bilag om efter- og videreuddannelse.

De 0,013% af lønsummen fordeles på forhandlingsområderne:

Lønsum i %	årligt beløb i mio. kr.
KL	9,281
	4,237
ARF	1,287
	0,165
KBH FRB	
100	14,970

### **Omstilling: Styring og finansiering af personalepolitiske indsatsområder**

#### **1. Overordnede formål for fælles anvendelse af OK-midler til omstillings- og udviklingsaktiviteter**

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

- at medvirke til at fremme et klima arbejdsgivere og lønmodtagere imellem, som kan 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 styrke medarbejderindflydelsen og samarbejdsstrukturen på arbejdspladserne,
- at iværksætte initiativer til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer,
- at fremme "Det Udviklende Arbejde", defineret som det arbejde, hvor ønsker om at udvikle et godt arbejdsliv for den enkelte og for de ansatte som gruppe forenes med (amts)kommunens ønsker om at udvikle kvaliteten i de (amts)kommunale ydelser.
- 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.

Formålene er ikke opstillet i nogen prioriteret rækkefølge.

#### **2. Økonomi i perioden 1997-99**

- **Beregning**

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 1995 afsattes varige merudgifter til omstilling og udvikling på 0,018 % af lønsummen på hele det (amts)kommunale område.

Den (amts)kommunale lønsum er pr. 1.10.1996 beregnet til 115.165,420 mio. kr. Uden yderligere rammebelastning udgør beløbet til omstilling og udvikling herefter 0,018 % heraf, dvs. 20,730 mio. kr. pr. overenskomstår.

- **Fordeling mellem arbejdsgiverområderne**

Ved fordelingen mellem arbejdsgiverområderne tages udgangspunkt i forholdet mellem lønsummerne. Der foretages dog en skævdeling mellem KL og Københavns Kommune.

Det årlige beløb fordeles således mellem arbejdsgiverområderne:

	Lønsum i	Fordelt lønsum	Skævdeling	Årligt i alt	Fordelt i pct.:
KL	62,0	12,853	-0,622	12,231	59,0
ARF	28,3	5,867	0,000	5,867	28,3
KBH	8,6	1,783	0,622	2,405	11,6
FRB	1,1	0,228	0,000	0,228	1,1
I alt	100,0	20,730	0,000	20,730	100,0

På ARF's område forudsættes, at beløbet for 1. år opkræves hos amterne, medens beløbet for 2. år reserveres til aktiviteter i amterne, fordelt efter lønsummer.

### **3. Overordnede prioriteringer 1997-99**

De i alt 2 x 20,730 mio. kr. fordeles til nedenstående overordnede formål. Den økonomiske prioritering mellem formålene fremgår af efterfølgende skema.

#### **a) Projekter om udvikling af overenskomstsyste**

Den hidtidige praksis med på alle arbejdsgiverområder at afsætte midler til projekter om udvikling af overenskomstsyste fortsættes. Anvendelsen af de hertil afsatte midler aftales mellem KTO og de fire arbejdsgiverparter.

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.

Projekter om udvikling af overenskomstsyste er omfattet af de overordnede principper for styring og finansiering af projekter, jf. efterfølgende punkt 4.

#### **b) Fortsat implementering af rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse**

Der er fortsat behov for en række fælles implementeringsaktiviteter i forhold til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Der vil være tale om centrale aktiviteter, som har til formål at informere samt understøtte den lokale proces.

Der vil endvidere være tale om at anvende midler til endnu flere decentrale informationsaktiviteter.

### **c) Personalepolitisk Forum**

Personalepolitisk Forum videreføres med det kommissorium, der blev aftalt i 1995. Endvidere henvises til "Fælles dagsorden for samarbejde om kompetenceudvikling" som er tiltrådt af parterne.

Personalepolitisk Forum styrkes gennem øget tilførsel af midler til arbejdet i Personalepolitisk Forum, ligesom mødehyppigheden i Personalepolitisk Forum øges, således at der sigtes mod årligt at afholde 3-4 ordinære møder og 1-2 årlige konferencer.

Der lægges op til en øget sammenhæng mellem Personalepolitisk Forum og de løn- og personalepolitiske projekter, f.x. således at undersøgelser og udviklingsprojekter i amter og kommuner i højere grad kan danne grundlag for konferencer mv. i Personalepolitisk Forum.

### **d) Personalepolitiske indsatsområder, herunder løn- og personalepolitiske projekter**

De afsatte midler fordeles af dertil nedsatte styregrupper på de enkelte arbejdsgrupperområder. De personalepolitiske indsatsområder er omfattet af de overordnede principper for styring og finansiering, jf. efterfølgende punkt 4.

Som noget nyt fastlægges som en del af overenskomstresultatet særlige indsatsområder for de løn- og personalepolitiske aktiviteter i overenskomstperioden, jf. efterfølgende punkt 5.

### **e) Økonomisk prioritering**

Den årlige økonomiske prioritering mellem områderne fremgår af følgende:

	OK-proj incl. EU	Medbestemm :	Pers.pol. Fori	PP indsatsor der:	I alt:
KL	3,154	2,170	0,620	6,287	12,231
ARF	1,439	0,991	0,283	3,154	5,867
KBH	0,361	0,301	0,086	1,657	2,405
FRB	0,046	0,039	0,011	0,132	0,228
I alt	5,000	3,500	1,000	11,230	20,730

Det forudsættes, at den endelige fordeling af beløbene til de personalepolitiske indsatsområder er foretaget senest ultimo juni 1997.

Såfremt midlerne ikke har været indsat på en rentegivende konto, skal uforbrugte, ikke-disponerede omstillingsmidler fra OK-perioden 1995-97 tillægges den samlede pulje til omstilling og udvikling for 1997-99, idet der forlods beregnes en forhøjelse analogt med den særlige regulering af lønsystemet.

#### **4. Overordnede principper for styring og finansiering af personalepolitiske aktiviteter**

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af personalepolitiske aktiviteter, der etableres i samarbejde mellem KTO og hvert af de fire arbejdsgiverområder:

- **For at et personalepolitisk projekt kan gennemføres skal der være enighed mellem parterne, såvel centralt som lokalt**

Enigheden mellem parterne skal omfatte hele forløbet i et personalepolitisk projekt, herunder planlægning, budgettering, gennemførelse og evaluering.

I alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter.

- **(Amts)kommunal medfinansiering**

*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.

*For ARF's vedkommende gælder følgende:*

Ved gennemførelsen af decentrale, amtskommunale projekter påhviler det amterne at sikre en supplerende finansiering på mindst 25% af de midler, der samlet set er afsat til projekter til det enkelte amt. De 25% opgøres for samtlige projekter i amtet, så den supplerende finansiering kan være mindre eller større end 25% for det enkelte projekt.

Regnskabet med puljeforbruget opgøres herefter samlet for hvert amt.

Udover den supplerende finansiering afholder det enkelte amt selv omkostninger til frikøb af medarbejdere, vikarudgifter mv.

*For Frederiksberg Kommune gælder følgende:*

Ved gennemførelsen af projekter i Frederiksberg Kommune påhviler det kommunen at sikre en supplerende finansiering på mindst 25% af de midler, der anvendes til decentrale projekter i kommunen. De 25% opgøres for samtlige decentrale projekter i kommunen, så den supplerende finansiering kan være mindre eller større end 25% for det enkelte projekt.

Kommunen afholder herudover selv omkostninger til frikøb af medarbejdere, vikarudgifter mv.

Et decentralt projekt defineres i Frederiksberg Kommune som et projekt, der er målrettet til særskilt gennemførelse i ét eller flere direktorater. Et projekt, der principielt kan omfatte samtlige direktorater er således ikke et decentralt projekt.

- **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.

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

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

De afsatte puljemidler skal holdes isoleret på særskilte konti.



- **Der etableres en overordnet styregruppe for hvert arbejdsgiverområde**

Den overordnede styregruppe har til opgave *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.

For projekter, der iværksættes decentralt på ARF's område forudsættes den konkrete udvælgelse af amtskommunale arbejdspladser at ske efter aftale mellem de lokale parter i det enkelte amt.

- **Udpegning af projektledelse**

I overensstemmelse med princippet om, at der i alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter udpeger den overordnede styregruppe 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**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et personalepolitisk projekt i øvrigt kan igangsættes, skal der udarbejdes en klar projektbeskrivelse for projektet. 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 extern, 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.

## **5. Indsatsområder for personalepolitiske aktiviteter i overenskomstperioden 1997-99**

Siden 1993 er der igangsat et stort antal personalepolitiske samarbejdsprojekter på det (amts)kommunale område, og man har i OK-perioden 1995-97 etableret projekter, der tidsmæssigt strækker sig langt ind i næste periode.

I den kommende overenskomstperiode skal der - i stedet for at etablere en ny bølge af projekter - bruges tid og ressourcer på en gennemgribende evaluering - også i kommuner, der ikke har haft projekter - af effekten af de mange tidligere iværksatte projekter. Erfaringerne skal implementeres i det kommende personalepolitiske arbejde, sådan at dette arbejde styrkes. Erfaringerne fra enkeltstående projekter skal således bruges til at sikre en personalepolitik, der kommer så mange medarbejdere som muligt til gode.

Ved at koncentrere arbejdet om nogle få indsatsområder skal grunden lægges til mere sammenhængende aktiviteter, som sætter fokus på den afsmittende virkning, og som centralt og på landsplan udvikler den personalepolitiske dagsorden.

De indsatsområder, der aftales, skal indgå som et led i at fremme 'Det Udviklende Arbejde'. Indsatsområderne skal derfor bygge på, at medarbejdernes evner, kvalifikationer og engagement er (amts)kommunernes vigtigste resurse og forudsætning for at løfte de forestående opgaver. "Det Udviklende Arbejde" findes i samspillet mellem forbedring af kvaliteten i kommunens ydelse og kvaliteten i medarbejdernes arbejdsliv.

For OK-perioden 1997-99 er der mellem de kommunale arbejdsgiverparter og KTO enighed om, at gennemføre aktiviteter inden for følgende personalepolitiske indsatsområder:

- **Effektevaluering**

Effekten af de hidtil gennemførte projekter i det personalepolitiske samarbejde skal evalueres med henblik på en ønsket viden om, hvilken spredningseffekt, der har været på projekterne. Evalueringen skal desuden koncentrere sig om formidlingsdelen, og skal give mulighed for at udarbejde evt. materiale til formidling af de hidtidige projekter. Desuden skal evalueringen være handlingsorienteret i forhold til formidling af de igangværende og kommende projekter.

- **Kompetenceudvikling**

På Personalepolitisk Forums konference den 8. maj 1996 var der en bred erkendelse af, at den offentlige sektors muligheder for at tilpasse sig de nye krav afhænger af, hvor hurtigt og effektivt medarbejdere og ledere tilføres nye kompetencer.

Både af hensyn til udviklingen af et attraktivt (amts)kommunalt arbejdsmarked og af hensyn til den enkelte medarbejders mulighed for fortsat udvikling og tilfredshed i arbejdet er det vigtigt, at kompetenceudvikling gøres til et særligt indsatsområde i OK-perioden 1997-99.

Der bør bl.a. etableres et samarbejde om opstilling af målsætninger for personalepolitikken og samtidig arbejdes med implementeringen heraf både på (amts)kommuneniveau og på institutionsniveau.

Parterne har noteret sig, at der er afsat en særlig formålspulje, som bl.a. finansierer aktiviteter vedr. kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til den fælles forståelse om kompetenceudvikling, der er kommet til udtryk i den "Fælles dagsorden for samarbejde om kompetenceudvikling", der er vedtaget af parterne bag Det personalepolitiske Forum.

- **Service- og kvalitetsudvikling**

Parterne har i de foregående perioder samarbejdet om at udvikle arbejdsmetoder for kvalitetsudvikling. Dels er der arbejdet med metoder til kvalitetsudvikling af opgaveløsningen i kvalitetsudviklingen, dels er der arbejdet med kvalitetsudvikling af personalepolitikken.

Erfaringerne herfra - eventuelt kombineret med læring fra disse projekter, tilvejebragt gennem den tidligere nævnte effektevaluering - skal der bygges videre på i et fortsat service- og kvalitetsudviklingssamarbejde, og der skal skabes sammenhænge mellem kravene til kvaliteten i (amts)kommunens ydelser og til kvaliteten i den personalepolitik, som udvikles og anvendes på alle niveauer i den (amts)kommunale organisation.

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

Kampen om de unge er gået ind. De små ungdomsårgange betyder, at der i de kommende år bliver rift om de unge. For (amts)kommunerne er det af afgørende betydning for fortsat at kunne løse opgaverne effektivt og med kvalitet, at de unge opfatter (amts)kommunerne som attraktive arbejdspladser. For medarbejderne er en rimelig aldersspredning et bidrag til et godt arbejdsmiljø, ligesom et fortsat indtag af unge er med til at sikre dynamiske og levende arbejdspladser.

Den særlige indsats i overenskomstperioden har til formål

- at samle eksisterende og eventuel nyindhentet viden om, hvad de unge tillægger særlig betydning i forbindelse med erhvervsvalget set i lyset af Det Udviklende Arbejde,
- at vurdere arbejdsmiljøets betydning for et attraktivt (amts)kommunalt arbejdsmarked for unge,
- at vurdere de forskellige typer af (amts)kommunale arbejdspladser mhp. at vurdere deres appeal til unge,
- at udvikle ideer til, hvordan de (amts)kommunale arbejdspladser kan blive mere attraktive for unge,
- at foretage en formidling om muligheder og tilbud til de unge på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Under hensyn til, at ovenstående er fastlagt som særlige indsatsområder, har de nedsatte styregrupper på hvert arbejdsgiverområde mulighed for i særlige tilfælde at godkende projekter, som ikke umiddelbart falder inden for de særlige indsatsområder.

### **Videreførelse af KL/KTO-projektet PAU**

Der sker en videreførelse af KL/KTO-projektet PAU (Projekt ArbejdsmiljøUdvikling) med henblik på opfølgning og anvendelse af de resultater, der er opnået i PAU-projektet.

Formålet er

- at kunne støtte kommuner i at igangsætte, gennemføre og følge op på processer, der har til formål at fremme arbejdsmiljøet i kommunen og/eller inden for en kreds af kommuner,
- at udvikle back-up funktioner og materialer til kommunernes egen indsats,
- at oparbejde erfaringer med udvikling af både elektroniske, faglige og sociale netværk til støtte for kommunernes egen udvikling af arbejdsmiljøet, og
- at markedsføre "processer og netværk i arbejdsmiljøarbejdet".

## **Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde**

Den 24. februar 1997

### § 1. AFTALENS OMRÅDE

Stk. 1. Aftalen gælder for ansatte i (amts)kommuner og virksomheder eller selskaber, der er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, herunder selvejende dag- og døgninstitutioner, hvormed (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst.

### § 2. FORMÅL

Stk. 1. Aftalens formål er at øge fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, at overvinde barrierer for mobilitet og at åbne muligheder for - på frivillig basis - at arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages fra arbejdspladsen.

### § 3 DEFINITION

Stk. 1. Tele- og hjemmearbejde er et arbejde, der udføres på afstand fra den normale arbejdsplads ved hjælp af en PC, en elektronisk kommunikationsforbindelse eller andet materiel, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren. Arbejde, som udføres som tele- og hjemmearbejde, må have en fast tilbagevendende karakter for at være omfattet af aftalen, og kan kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid.

Stk. 2. Tele- og hjemmearbejde er omfattet af sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår.

### § 4. ARBEJ DSTID

Stk. 1. Ansatte, der er omfattet af rammeaftalen om tele- og hjemmearbejde, følger de sædvanlige arbejdstidsregler.

Stk. 2. Som følge af tele- og hjemmearbejdets karakter og tilrettelæggelse kan det aftales mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organi-sation(er) at fravige f.eks. regler om flex- og fixtid samt regler om mer- og overarbejde.

### § 5. DEN LOKALE AFTALE

Stk. 1. Rammeaftalen forudsættes udfyldt af en lokal aftale om tele- og hjemmearbejde.

Stk. 2. Aftale om tele- og hjemmearbejde mellem (amts)kommunen og de(n) enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale.

## § 6. FORHANDLINGSPROCEDURE

Stk. 1. En aftale om vilkår for etablering af tele- og hjemmearbejde indgås mellem magistraten/ amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden -i det følgende betegnet som (amts) kommunen - og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation(er).

## § 7. OPSIGELSE AF KOLLEKTIV AFTALE

Stk. 1. (Amts)kommunen og repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer fastsætter opsigelsesbestemmelser og evt. den lokale aftales varighed/gyldighedsperiode.

Stk. 2. Efter aftalens udløb har den ansatte ret til at vende tilbage til samme stilling, eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling.

## § 8. OPSIGELSE AF INDIVIDUEL AFTALE

Stk. 1. Arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale at opsiges den individuelle aftale om tele- og hjemme-arbejde med et kortere varsel end det, der fremgår af den gældende overenskomst eller aftale med den virkning, at medarbejderen ikke længere har tele- og hjemmearbejde.

Stk. 2. Efter aftalens udløb har den ansatte ret til at vende tilbage til samme stilling, eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling.

## § 9. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE AF RAMMEAFTALE

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft den 1. april 1997.

Stk. 2. Aftaler om tele- og hjemmearbejde, der er indgået forud for denne rammeaftales ikrafttrædelse, har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3. Genforhandling af rammeaftale om tele- og hjemmearbejde kan ske som følge af ændringer af Arbejds miljøloven og anden relevant lovgivning samt som følge af væsentlige (teknologiske) ændringer.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 1999. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 5. Ændringer i rammeaftalen giver adgang til genforhandling af aftaler om tele- og hjemmearbejde.

København den

For KOMMUNERNES LANDSFORENING:

For KTO:

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

For KØBENHAVNS KOMMUNE:

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:

## Vejledning til rammeaftalen om tele-/hjemmearbejde

### 1. Uddybning og præcisering af rammeaftalen

#### *Rammeaftalens område*

Nærværende rammeaftale er indgået mellem parterne på det (amts)kommunale område, det vil sige: Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte og Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune. Den har virkning for lokale aftaler om tele-/hjemmearbejde, der indgås efter dens ikrafttrædelse. Alle (amts)kommunalt ansatte, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, herunder ansatte i selskaber og selvejende dag- og døgninstitutioner, som (amts)kommunen har indgået driftsoverens-komst med, kan i princippet omfattes af en aftale om tele-/hjemmearbejde, der har hjemmel i rammeaftalen.

#### *Formål*

Rammeaftalens hensigt er i fælles interesse med arbejdsgiverne at åbne mulighed for, at (amts)kommunalt ansatte - på frivillig basis og på baggrund af en lokal aftale herom - kan arbejde hjemme med opgaver, der traditionelt varetages på den normale arbejdsplads. Formålene hermed er navnlig:

- at øge fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen,
- at mindske transporttid til og fra arbejde,
- at skabe en bedre sammenhæng mellem arbejds- og familieliv,
- at overvinde barrierer for mobilitet og
- at forbedre mulighederne for at tiltrække arbejdskraft fra udkantsområder.

#### *Frivillighed og gensidig tillid*

Lokale aftaler om tele-/hjemmearbejdsordninger bygger på frivillighed og gensidig tillid. Tele-/hjemmearbejde udføres typisk i den ansattes hjem. Derved flytter arbejdspladsen delvist ind i den ansattes privatsfære. En aftale om hjemmearbejde mellem arbejdsgiveren og den enkelte ansatte må derfor forudsætte, at arbejdsgiveren ikke finder behov for at aflægge kontrolbesøg, fx. for at kontrollere, om der arbejdes, eller om eventuelt udlånt materiel fortsat er til stede i hjemmet. Arbejdsgiveren må dog naturligvis have adgang til den ansattes hjem i forbindelse med en eventuel installation af særlige arbejdsredskaber og indretning af arbejdspladsen, og visse myndigheder skal i henhold til lovgivningen - fx.



arbejdsmiljøloven, se herom under punkt 2 - lejlighedsvis kunne aflægge hjemmearbejdspladsen besøg.

Vilje til tele-/hjemmearbejde kan eventuelt være en betingelse for ansættelse af nye medarbejdere. Også i disse tilfælde skal der være en lokal aftale, jf. rammeaftalen, hvorfor nyansatte med hensyn til vilkårene for tele-/hjemmearbejde stilles som andre ansatte på arbejdspladsen.

#### *Hvad er tele-/hjemmearbejde?*

Tele-/hjemmearbejde er arbejde, der kan udføres et andet sted end den traditionelle arbejdsplads, hvilket typisk medfører, at det udføres i den ansattes hjem. Aftalen er imidlertid ikke til hinder for, at arbejdet kan udføres fx. på såkaldte telecaf er. Udgangspunktet er dog, at der kun eksisterer  n tele-/hjemmearbejdsplads pr. ansat, idet bl.a. forsikrings- og arbejdsmilj m essige forhold gør det mest hensigtsmæssigt.

Rammeaftalen sigter navnlig til arbejde, som kan udføres ved brug af elektronisk udstyr - fx. en PC'er, der er koblet til nettet på arbejdspladsen. Det er derfor forudsat, at forsendelses-, fotokopieringsopgaver el. lign. ikke udføres som tele-/hjemmearbejde.

Det fremgår af rammeaftalen, at arbejdsgiveren er forpligtet til at stille fornødent materiel til rådighed for den tele-/hjemmearbejdende. Det kan dreje sig om PC-udstyr, opkoblingsmateriel, telefax og eventuelle møbler, fx. justerbar bord og stol. Materiel som fx. det nævnte, og som tilhører den ansatte, kan udgøre arbejdsredskaber, når der arbejdes hjemme. I sådanne tilfælde må kompensationsforhold herfor aftales.

Tele-/hjemmearbejde, der er omfattet af aftalen, har en fast tilbagevendende karakter. Hermed menes arbejdsopgaver, som opstår med jævne mellemrum. Enkeltstående arbejdsopgaver, der kun sjældent forekommer, og som efter aftale udføres i hjemmet en enkelt dag eller to, er som udgangspunkt ikke omfattet af aftalen.

Tele-/hjemmearbejde kan kun udføres i en del af den ansattes arbejdstid. Rammeaftalen indeholder en række helt overordnede regler for fremtidige lokale aftaler, som giver ansatte i (amts)kommunerne mulighed for i hjemmet at udføre arbejdsopgaver en del af den tid, som er den aftalte arbejdstid. Hvordan denne delvise hjemmearbejdstid fastlægges, afgøres af parterne lokalt, og præciseres i aftalen med den enkelte.

#### *Hvor kan tele-/hjemmearbejde være relevant?*

Visse faggrupper, såsom administrativt personale, har nogle opgaver, der kan udføres uafhængigt af de ansattes placering, og derfor også som tele-/hjemmearbejde, mens andre - fx. ansatte i daginstitutioner - varetager funktioner, der hovedsageligt kræver personlig kontakt eller fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen, og som derfor generelt er mindre velegnet som tele-/hjemmearbejde, uden at det dog helt kan udelukkes, at dele af opgaverne kan varetages fra hjemmet. Det varierer fra område til område - og indenfor nogle områder: fra arbejdsplads til

arbejdsplads - hvilke arbejdsopgaver, der kan varetages som tele-/hjemmearbejde, hvilket det derfor er op til parterne lokalt at afgrænse.

### *Tele-/hjemmearbejde på sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår*

Der gælder samme overenskomst- og aftalevilkår for tele-/hjemmearbejde som dem, der gælder på den sædvanlige arbejdsplads, hvilket fx. vil sige regler om:

- opsigelse af stilling
- anciennitet
- pension
- ferie
- løn under sygdom og barsel
- barns 1. sygedag
- over- og merarbejde
- arbejdstidsregler

Visse bestemmelser i arbejdstidsregler kan efter lokal aftale med den forhandlingsberettigede organisation fraviges. Eksempelvis kan en fravigelse af de almindelige arbejdstidsregler finde sted ved indgåelse af flextidsaftale, hvor det lokalt aftales, hvor stor en del af den samlede daglige arbejdstid, der skal være flex- og fixtid (tilstedeværelsespligt). Arbejdstiden kan endvidere være opgavebestemt, således at der aftales et fastsat antal timer/arbejdsdage til udførelsen af bestemte opgaver.

Over- og merarbejde skal fortsat aftales med og/eller varsles af arbejdsgiver efter gældende regler.

### *Kontakten til arbejdspladsen*

Enhver arbejdsplads indeholder et fagligt og socialt miljø, som det er i såvel arbejdsgivers som den ansattes interesse, at medarbejderen er en del af. Når der etableres tele-/hjemmearbejdspladser, må der derfor være særlig opmærksomhed på, at kontakten mellem de, der periodisk udfører arbejdet et andet sted end på den oprindelige arbejdsplads, og kolleger, tillidsrepræsentanter, chefer, brugere mv. bevares. Derfor vil det være hensigtsmæssigt i tilknytning til en lokal aftale at fastlægge sådanne kommunikationskanaler, procedurer for arbejdsgangen, briefingsystemer mv., der er befordrende herfor.

### *Indgåelse af den lokale aftale*

Den lokale aftale om tele-/hjemmearbejde har i realiteten 2 niveauer.

For det første skal den indgås mellem den lokale arbejdsgiver og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

For det andet skal der mellem den enkelte arbejdsgiver og ansatte herefter træffes aftale om, at aftalen konkret finder anvendelse. I den individuelle aftale præciseres

vilkårene for den enkelte ansattes tele-/hjemmearbejde. Det følger af §§ 2 og 4 i aftalen om ansættelsesbreve, at den individuelle aftale skal være skriftlig og i hvert fald angive arbejdsstedet, begyndelsestidspunktet for tele-/hjemmearbejde og eventuel tidsbegrænsning af den periode, som tele-/hjemmearbejdet udstrækker sig over, eller varslet for ophør heraf. Desuden bør tele-/hjemmearbejdets omfang og tidsmæssige tilrettelæggelse præciseres, ligesom compensation for eventuelle merudgifter fastlægges. Den individuelle aftales indhold skal holdes inden for de rammer, som er fastlagt i den lokale aftale, og der skal selvsagt være enighed mellem arbejdsgiver og lønmodtager om indholdet.

En lokal aftale kan i princippet blot omfatte en enkelt ansat. I givet fald anbefales det, at den pågældende medvirker ved formuleringen af aftalen, idet ovennævnte opdeling i 2 niveauer i sådanne tilfælde ofte vil være u hensigtsmæssig.

#### *Ophør af tele-/hjemmearbejde og virkningen heraf*

Den periode, som den lokale aftale har virkning for, kan afgrænses i aftalen. Endvidere bestemmes det heri, med hvilket varsel og hvordan - fx. krav om skriftlighed mv. - aftalen kan opsiges af de lokale parter. Det kan eventuelt fastlægges, under hvilke betingelser en genforhandlingsret foreligger.

Ansatte på tele-/hjemmearbejde i henhold til en lokal aftale herom er, som nævnt andetsteds i denne vejledning, fortsat omfattet af gældende ansættelsesretlige lov- og aftalemæssige regler mv. Derfor er det udgangspunktet, at såfremt en arbejdsgiver eller en ansat ønsker, at tele-/hjemmearbejdsordningen skal ophøre for den enkelte, må dette meddeles med en frist, der svarer til opsigelses-/afskedigelsesvarslet, jf. tjenestemandens-regulativets, overenskomstens, funktionærlovens mv. regler herom. Dog er det i den individuelle aftale muligt at fastsætte bestemmelser om, at arbejdsgiveren/den ansatte kan opsige ordningen med et kortere varsel. Eventuelt kan det i aftalen angives, med hvilke (former for) begrundelser, det forkortede varsel kan bringes i anvendelse. Det sidste kan fx. være ændringer i den ansattes private forhold - såsom flytning - eller arbejdsgiverens ændringer af den overordnede arbejdstilrettelæggelse.

Uanset om tele-/hjemmearbejdsordningen ophører som følge af den lokale eller den individuelle aftales udløb, har den ansatte ret til at vende tilbage til sin oprindelige stilling, eller, hvis dette i mellemtiden er blevet umuligt, til en tilsvarende stilling, i overensstemmelse med almindelig dansk ansættelsesrets regler herom.

23. februar 1997

**Protokollat  
vedrørende procedurer for  
medarbejdernes inddragelse og medvirken  
i forbindelse med udlicitering mv.**

1. 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, i overensstemmelse med:
  - ♦ §§14-16, særligt § 15, stk. 4 og 5, litra 1, og § 16, stk. 1, 2 og 3, samt § 22, stk. 1 i aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og tilsvarende bestemmelser i de analoge aftaler i København og Frederiksberg kommuner (i det følgende kaldt de sammenskrevne aftaler), og
  - ♦ §§ 4 og 6-8 i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse ( i det følgende kaldt MED-rammeaftalen).

Når der i protokollatet står "samarbejdsudvalg", menes der tillige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, der er 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.

2. På denne baggrund er parterne enige om særligt at pege på,
  - ♦ at det for så vidt angår udbud og udlicitering gælder, at samarbejdsudvalget i god tid inden der træffes beslutning i (amts-)kommunen skal informeres om og gives mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering således, at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget, og
  - ♦ at der i (amts)kommuner, hvor MED-rammeaftalen anvendes, skal aftales retningslinier bl.a. for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.
3. Rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejders arbejds- og personaleforhold.

Ved iværksættelse af sådanne projekter påhviler det særligt ledelsen at inddrage medarbejderne i processen. Inddragelse af medarbejderne i rationaliserings-, omstillings-, udbuds- og udliciteringsprocesser sker bl.a. ved forelæggelse for og drøftelser i samarbejdsudvalget.

Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med henblik på beslutning om en opgave skal udbydes/udliciteres eller om intern effektivisering kan gøre opgavevaretagelsen konkurrencedygtig, er det vigtigt at samarbejdsudvalget inddrages i dette arbejde.

Inddragelsen og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for at (amts-)kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

Samarbejdsudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillings- og rationaliseringsproces i institutionen.

Ved rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, vil det være naturligt at nedsætte en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og berørte medarbejdere.

Projektgruppen kan gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om rationalisering og omstilling af institutionens egen opgaveløsning eller beslutning om et eventuelt udbud/udlicitering.

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.

#### **4. A. Inden beslutning om eventuel udbud/udlicitering mv.**

Følgende forhold bør indgå i samarbejdsudvalgets/projektgruppens drøftelser af rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering:

- ◆ Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand
- ◆ Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse
- ◆ Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning
- ◆ Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver
- ◆ Uddannelsesbehov og -krav til berørte medarbejdere
- ◆ Arbejds miljøforhold

Disse drøftelser 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.

Opmærksomheden henledes på, at medarbejdere, der skal medvirke ved udarbejdelsen af et evt. kontrolbud, ikke må kunne påvirke kravene i udbudsmaterialet. Eventuelt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. Kontrolbud må ikke udarbejdes af

projektgruppen, men de direkte involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud.

### **B. Forberedelse og gennemførelse af udbud/udlicitering mv.**

Hvis det politisk besluttet, at der skal finde udbud eller udlicitering af opgaver sted, kan nedennævnte områder hensigtsmæssigt indgå i samarbejdsudvalgets/projektgruppens drøftelser:

- ◆ Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring og opfølgning
- ◆ Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud
- ◆ Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering
- ◆ Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området
- ◆ Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger
- ◆ Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinier efter den sammenskrevne aftales § 16/MED-rammeaftalens § 8, stk. 1 med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende
- ◆ Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse
- ◆ Konsekvenser, hvis egne medarbejdere vinder udbudet
- ◆ Afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres, og
- ◆ Projektgruppens og samarbejdsudvalgets videre inddragelse i forløbet

Det er i denne sammenhæng vigtigt, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med rationalisering og omstilling, herunder udbud/udlicitering af opgaver. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre et udbuds- og udliciteringsforløb, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. (Amts)kommunen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

5. Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i de sammenskrevne aftaler eller i MED-rammeaftalen.

## **BILAG 14**

KOMMUNERNES LANDSFORENING

AMTSRÅDSFORENINGEN

KØBENHAVNS KOMMUNE

FREDERIKSBERG KOMMUNE

**Aftale om  
FORÆLDRETJENESTEFRIHED OG  
TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE  
FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER**

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENS-  
KOMSTANSATTE

## Almindelige bemærkninger

Rådet for Den europæiske Union har ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser til iværksættelse af rammeaftalen om forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS).

Rammeaftalen mellem UNICE, CEEP og EFS fastlægger minimumsforskrifter for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af tvingende familiemæssige årsager (force majeure) som et middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.

I Danmark er der i lov om orlov fastlagt bestemmelser om frihed mv. til forældre med henblik på børnepasning. Loven angiver en række betingelser og forudsætninger, som nærmere regulerer forældres ret til frihed fra tjenesten, adgang til tilbagevenden til denne og mulighed for at oppebære orlovsydelse i tjenestefrihedsperioden.

Rammeaftalen muliggør indgåelse af aftaler, som i højere grad end lov om orlov tilgodeser en mere fleksibel tilrettelæggelse af forældrefrihed. Imidlertid har de (amts)kommunale parter i denne aftale om forældrefrihed mv. valgt en nær tilknytning til lov om orlov, dels for at sikre overensstemmelse med den af lovgivningsmagten udtrykte familiepolitik, dels for så vidt muligt at sikre lønmodtagerne et indtægtsgrundlag, når retten til forældrefrihed udøves.

Med hensyn til adgangen til frihed som følge af tvingende familiemæssige årsager er der taget lignende hensyn, idet tjenestefriheden bortset fra kortvarige fraværssituationer knytter sig til bestemmelserne i bistandslovens § 48 a og § 57 a om godtgørelse for pasning af henholdsvis alvorligt syge børn og af døende slægtninge.

Der vil blive knyttet uddybende vejledende bemærkninger til nogle af bestemmelserne i aftalen.

### § 1. Aftalens område

Aftalen omfatter alle (amts)kommunalt ansatte og gælder tillige for virksomheder og selskaber, der er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, samt for selvejende dag- og døgninstitutioner, hvormed en (amts)kommune har indgået driftsoverenskomst.

### § 2. Forældrefrihed

#### Stk. 1

Forældre til børn i alderen 0 - 8 år har ret til tjenestefrihed af en varighed og på vilkår, forudsætninger og betingelser i overensstemmelse med bestemmelserne om orlov til



børnepasning i lov om orlov og bekendtgørelse om orlov til uddannelse, sabbat og børnepasning. Retten til tjenestefrihed efter denne aftale udgør 13 uger/3 måneder.

**Stk. 2**

Den tidsmæssige placering af tjenestefrihedsperioden forudsættes aftalt mellem den ansatte og den (amts)kommunale arbejdsgiver under hensyntagen til bl.a. på den ene side lønmodtagerens mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse og på den anden side driftsmæssige hensyn, herunder mulighed for en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse samt til andre involverede interesser. Kan enighed ikke opnås, finder lovgivningens bestemmelser om varslings- og eventuel udsættelse anvendelse.

**Stk. 3**

I forbindelse med tjenestefriheden er lønmodtageren omfattet af reglerne om afskedsbeskyttelse i orlovslovgivningen og har, når retsperioden for forældrefrihed er udløbet, ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller vilkårene i ansættelsesforholdet.

### § 3. Tvingende familiemæssige årsager

**Stk. 1**

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

**Stk. 2**

Forældre til alvorligt syge børn under 14 år har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn, når betingelserne i bistandslovens § 48 a for at oppebære økonomisk godtgørelse i forbindelse hermed er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til en periode på 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

**Stk. 3**

Ansatte, som får bevilget plejevederlag i henhold til bistandslovens § 57 a for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn.

**Stk. 4**

Perioder med hel eller delvis tjenestefrihed til de i stk. 2 og 3 nævnte formål medregnes i anciennitet og i optjening af pensionsalder, idet den hidtidige beskæftigelsesgrad lægges til grund. For overenskomstansatte mv. med forsikringsmæssige pensionsordninger indbetaler den (amts)kommunale arbejdsgiver pensionsbidraget. For lærere i den lukkede gruppe og reglementsansatte pædagoger indbetaler den (amts)kommunale arbejdsgiver et pensionsbidrag til staten på 15% af den pensionsgivende løn, som den pågældende ville have fået udbetalt.

#### **§ 4. Ikrafttræden og opsigelse mv.**

**Stk. 1**

Aftalen træder i kraft den 1. april 1997.

**Stk. 2**

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 1999.

**Stk. 3**

I forbindelse med ændringer af lovgivningen om orlov og af relevante bestemmelser i bistandsloven eller lovgivningen i øvrigt har aftalens parter genforhandlingsret.

København, den

**Protokollat vedrørende vilkår  
for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse  
i forbindelse med hvervets udførelse**

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 en 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 anden måde, f.eks. ved at opgaverne fordeles anderledes
  - Hvordan pågældende tillidsrepræsentants institution kan kompenseres - normeringsmæssigt eller ved en vikarordning - i forhold til den tid, som tillidsrepræsentanten anvender til sit hverv, herunder fravær i forbindelse med deltagelse i 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 refusionen fra personaleorganisationen i de (amts)kommuner, der anvender regningsmodellen.

4. Afhængig af varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver drøftes spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse i forbindelse med hvervets ophør.
- 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.



## Bilag 16

### **Kommissorium for arbejdsgruppe nedsat af de kommunale arbejdsgiverparter og KTO vedrørende afsked på grund af sygdom**

Der nedsættes en arbejdsgruppe, som i perioden 1. april 1997 til 1. oktober 1998 skal analysere anvendelsen af bestemmelserne om forkortet varsel ved opsigelse af overenskomstansatte på grund af sygdom og afsked af tjenestemænd efter 120-dages reglen. Analysen baseres på anvendelsen af bestemmelserne om forkortet varsel i perioden 1. april 1997 - 1. april 1998, idet de (amts)kommunale arbejdsgivere pr. 1. april 1997 anmodes om at registrere, hvordan man forholder sig med hensyn til medarbejdere, der har haft 120 sygedage inden for 12 kalendermåneder.

Hvilke forhold, arbejdsgruppen inddrager i sin analyse, fastlægges snarest muligt efter 1. april 1997.

Arbejdsgruppen skal i analysearbejdet bl.a. medinddrage de foreløbige erfaringer fra 34-kommuners projektet angående arbejdsfastholdelse samt de foreløbige erfaringer angående anvendelsen af rammeaftalen om vilkår for personer med nedsat erhvervsevne.

Arbejdsgruppen kan i sin rapport vurdere, om der er behov for ændringer af gældende aftaler i forbindelse med O.99.

### **Kommissorium for arbejdsgruppe mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO vedrørende indgåelse af en aftale om afskedsprocedure og -nævn.**

Der nedsættes pr. 1. april 1997 et udvalg, der med henblik på indgåelse af en aftale om afskedsprocedure og -nævn tilvejebringer grundlaget for indgåelse af en eventuel aftale pr. 1. april 1999.

Udvalgsarbejdet skal resultere i en rapport, der beskriver eksisterende bestemmelser vedrørende afskedsprocedure- og nævn, og som indeholder et forslag til aftale. Udvalget skal så vidt muligt søge at nå til enighed om et aftaleudkast. På punkter, hvor enighed ikke kan opnås, skal de alternative forslag til aftalebestemmelser fremgå af aftaleudkastet. Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest 1. oktober 1998.

## **Tjenesteboliger i Københavns Kommune**

Mellem Københavns Kommune og KTO er der enighed om følgende:

1. I aftalen om fradrag i tjenestemænds løn for for gas, elektricitet og opvarmning af tjenesteboliger, jf. cirkulære nr. 10 af 25. april 1996 optages en bestemmelse om, at der  
  
"med virkning fra 1. januar 1999 betales for vand efter måler".
2. I aftalen om tjenesteboligbidrag af 6. juli 1977, jf. cirkulære nr. 26 af 11. juli 1977 med senere ændringer indsættes i § 4 om vurdering af tjenesteboliger følgende:  
  
"Hvis boligbidraget uden forbindelse med brugerskifte efter foretagen vurdering skal forhøjes med mere end 25%, foretages forhøjelsen over 2 år.  
  
Uafhængig af førnævnte forhøjelse foretages den årlige regulering af boligbidraget. Denne regulering foretages på grundlag af det boligbidrag, der opkræves pr. 1. juni den pågældende år. Den årlige regulering kan tidligst finde sted et år efter vurderingen og kun til den fastsatte reguleringstermin, dvs. den 1. juni".
3. I aftaleperioden nedsættes et udvalg, som skal overveje det hensigtsmæssige i fuldt ud at overgå til statens regler vedr. regelsættene om tjeneste- og lejeboliger, vedr. fradrag i tjenestemænds løn for gas, elektricitet og opvarmning samt naturalydelse og vedr. flyttegodtgørelse mv.



## Bilag 18

### Protokollat om frigivelse af lønstigninger.

- 1) De generelle lønstigninger frigives, når de kommunale arbejdsgiverpartier 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 arbejdsgiverpartier 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 1997.*

- 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.

Bilag 19

Omkostningsberegning

	01-04-1997	01-10-1997	01-04-1998	01-10-1998	I alt
Generelle lønstigninger	0,50%		0,95%	1,50%	2,95%
Skalalønsprojekt		0,09%			0,09%
Barselsorlov m.m		0,08%			0,08%
AKUT-forhøjelse				0,02%	0,02%
Puljer		0,82%			0,82%
Pensionsudbygning		0,29%			0,29%
I alt	0,50%	1,28%	0,95%	1,52%	4,25%
Reguleringsordning*	0,90%				0,90%
Decentral løn	0,20%				0,20%

\* Reguleringsordningen giver et provenu på 1,1 pct., men 0,2 pct. overføres til decentral løn

Lønsum kr. 112.871.000.000



	914,8	0,79%
	9,15E+08	0,29%
		0,09%
lønsom	115.244.452.000	