

**Aftale om løngaranti for ansatte omfattet
af opgave- og strukturreformen**

med KTO's kommentarer

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	5
§ 1. Personafgrænsning.....	7
§ 2. Løngarantien.....	8
§ 3. Løngaranti i perioden indtil 1. april 2008	10
§ 4. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2008	11
§ 5. Fastfrysning af lønnen fra 1. april 2008.....	12
§ 6. Aftrapning af løn fra 1. april 2008 i forbindelse med væsentlig stillingsændring.....	13
§ 7. Ikrafttræden og ophør	15
Bilag:	
Bilag 1: Tryghed for medarbejdere omfattet af kommunalreformen, jf. pkt. 4.2. i KTO- forliget 2005	17
Bilag 2: Protokollat om opsigelse/ophør af funktionstillæg for tjenestemænd	19
Bilag 3: Fortolkningsbidrag til aftale pr. 1. april 2005 om lønninger for kommunalt ansatte (områdetillæg)	21

Forord

Ved OK-05 blev der mellem KL, ARF, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune aftalt en løngaranti i forbindelse med kommunalreformen, jf. KTO-forligets pkt. 4.2., (vedlagt som bilag 1).

Løngarantien betyder i hovedtræk, at

- Ansatte i overenskomstperioden indtil 31. marts 2008 sikres bevarelse af hidtidig løn,
- Efter overenskomstperiodens udløb 31. marts 2008 er der aftalt minimumsbestemmelser om aftrapning/fastfrysning af hidtidig løn.

Nærværende aftale, der er indgået mellem KL og KTO, er en omsætning af teksten i KTO-forligets pkt. 4.2 til aftaletekst inden for KL's forhandlingsområde. KTO vil overfor Danske Regioner tage initiativ til, at der foretages en tilsvarende omsætning af forligsteksten til aftaletekst i relation til regionernes forhandlingsområde. Kommentarerne er udformet således, at de både dækker løngarantien inden for KL's forhandlingsområde samt Amtsrådsforeningens/Danske Regioners forhandlingsområde.

Kommentarerne til aftale om løngarantien er i øvrigt en ajourføring af de kommentarer, som KTO tidligere i notatform har udsendt til medlemsorganisationerne, senest i november 2005.

AFTALE OM LØNGARANTI

KTO'S KOMMENTARER

Aftale om løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturen

§ 1. Personafgrænsning

Stk. 1

Aftalen gælder for alle ansatte omfattet af opgave- og strukturen inden for KL's forhandlingsområde.

Alle ansatte, der får ændret deres løn på grund af kommunalreformen, er omfattet af løngarantien. Det gælder uanset, om det er indenfor KL's forhandlingsområde eller Amtsrådsforeningens/Danske Regioners forhandlingsområde, jf. forordet til kommentarerne. Det er **fx**

- Ansatte i en kommune, der sammenlægges med andre kommuner,
- Ansatte i et amt, H:S eller HUR, hvis opgave overføres til en kommune,
- Ansatte i et amt, H:S eller HUR, hvis opgaver overføres til en region,
- Ansatte i en kommune, der ikke indgår i en kommunesammenlægning, men som er ansat i en enhed, hvortil der overføres personale som følge af en opgaveoverførsel, i det omfang den enkeltes lønvilkår ændres som konsekvens af overførslen af personale,
- Ansatte i staten, hvis opgaver overføres til en kommune.
- Ansatte, der overføres til ansættelse hos en ny myndighed før 1. januar 2007, jf. protokollatet af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg m.v. Protokollatet er tilgængelig på KTO's hjemmeside, www.kto.dk

For ansatte, der overføres fra en kommune til staten, er der aftalt tilsvarende løngaranti på det statslige område, jf. CFU-forligets bilag Q samt aftale af 21. december 2005 om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i staten mv. i forbindelse med kommunalreformen. Aftalen er tilgængelig på KTO's hjemmeside, www.kto.dk

AFTALE OM LØNGARANTI

Bemærkning:

Det afgørende kriterium for at blive omfattet af løngarantien er, at en ændring af lønnen er begrundet i opgave- og struktureformen. Løngarantien kan være relevant i situationer, der ligger både forud for 1. januar 2007 og efter 1. januar 2007.

Stk. 2

For tjenestemænd gælder aftalen kun, hvis denne aftale stiller de pågældende tjenestemænd bedre end tjenestemandensregulativets § 37 eller tilsvarende regel.

Bemærkning:

Tjenestemænd i den lukkede gruppe og reglementsansatte følger i denne sammenhæng vilkårene for tjenestemænd.

§ 2. Løngarantien

Stk. 1

En ansat er sikret sin hidtidige løn, jf. §§ 3 - 6.

KTO'S KOMMENTARER

Det vil bero på en konkret vurdering, om en ændring af lønnen er begrundet i kommunalreformen.

Bestemmelsen betyder, at der i forbindelse med ændringer i lønnen som følge af kommunalreformen først skal foretages en vurdering af, om tjenestemanden er berettiget til at bevare sin hidtidige løn i henhold til tjenestemandensregulativets § 37. I de situationer, hvor dette ikke vil være tilfældet, finder løngarantien anvendelse.

Om fortolkning af tjenestemandensregulativets § 37 henvises til protokollat af 20. december 2005 indgået mellem KL og KTO om opsigelse/ophør af funktionstillæg for tjenestemænd, (vedlagt som bilag 2).

KTO forventer, at tilsvarende fortolkning anvendes i relation til § 37 i tjenestemandensregulativet for ansatte i amterne.

Tjenestemænd i den lukkede gruppe er som hidtil omfattet af tjenestemandenslovens § 55.

Løngarantien omfatter 3 situationer:

1. Alle ansatte i overenskomstperioden, dvs. 1. april 2005 - 31. marts 2008, jf. nærmere § 3.
2. Fastfrysning af løn fra 1. april 2008 for ansatte, der fortsætter i samme stilling, jf. nærmere § 5
3. Forholdsmæssig aftrapning af lønnen fra 1. april 2008 for ansatte, der udsættes for væsentlige vilkårsændringer, jf. nærmere § 6.

AFTALE OM LØNGARANTI

Bemærkning:

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg. Løngarantien giver ikke en garanti mod en ændret sammensætning af lønnen.

Tillæg, der er aftalt for en tidsbegrænset periode, indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber. Ex indgår et tillæg, der er aftalt indtil 1. juli 2007 i nettolønnen og dermed i beregningsgrundlaget for løngarantien til og med 30. juni 2007.

Stk. 2

Løngarantien sikrer ikke mod ændringer i løn som følge af

1. Ændring af beskæftigelsesgraden, hvor der sker forholdsmæssig ændring af lønnen.
2. Nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg.
3. Ændring af områdetillæg.

Bemærkning:

Ændringer i situationerne beskrevet under 1 – 3 kan som hidtil finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

KTO'S KOMMENTARER

Nettoløn er i denne sammenhæng incl. alle løndelev, herunder funktions- og kvalifikationsløns. Arbejdsbestemte tillæg er omfattet af nettolønsbegrebet, men nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg er undtaget løngarantien, jf. § 2, stk. 2, litra 2.

Om et tillæg er arbejdsbestemt eller arbejdstidsbestemt beror på overenskomstparternes fortolkning.

Funktionsløns til TR behandles på samme måde som andre funktionstillæg i relation til løngarantien.

Bestemmelsen fastslår 3 situationer, som ikke er omfattet af løngarantien.

Ændringer i situationerne beskrevet under 1-3 kan efter omstændighederne være en væsentlig vilkårsændring. Det beror på en konkret vurdering om ændringen er væsentlig.

Er der tale om en væsentlig ændring, har den ansatte krav på at få ændringen varslet med sit individuelle opsigelsesvarsel. Dette gælder også, selv om den ansatte har fået udvidet ansættelsesområdet via lovgivning eller de vilkår, som er fastsat for sammenlægning af kommuner m.v.

En væsentlig ændring sidestilles med en afskedigelse med tilbud om ansættelse på ændrede vilkår. Der gælder derfor også en

AFTALE OM LØNGARANTI

Ved flytning af en allerede ansat inden for en sammenlægningskommune med forskellige områdetillæg bevarer den pågældende et eventuelt højere områdetillæg, jf. aftaler om lønninger for kommunalt ansatte med tilhørende fortolkningsbidrag.

Stk. 3

Løngarantien, jf. stk. 1, er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre vilkår.

§ 3. Løngaranti i perioden indtil 1. april 2008

En ansat bevarer sin løn inkl. de lønstigninger, der er aftalt i perioden indtil 1. april 2008. De enkelte løndele er pensionsgivende i samme omfang som hidtil.

Bemærkning:

For alle ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen er den centralt aftalte del af lønnen sikret i overenskomstperioden.

De lokalt aftalte løndele er sikret i perioden, medmindre en ændring heri ikke er begrundet i opgave- og strukturreformen.

KTO'S KOMMENTARER

pligt for arbejdsgiveren til at orientere den forhandlingsberettigede organisation om en påtænkt væsentlig ændring. Orienteringsforpligtelsen findes på stort set alle overenskomstområder. Nogle organisationer har krav på forudgående høring.

Der henvises til § 6 i aftale om lønninger for kommunalt ansatte samt § 6 i aftale om lønninger for ansatte i amterne samt tilhørende fortolkningsbidrag af 15. november 2005, (vedlagt som bilag 3).

Løngarantien er en minimumsbestemmelse og der kan i alle situationer lokalt aftales bedre vilkår. Hvis der allerede er indgået aftale om bedre vilkår, fx i forbindelse med en åremålsansættelse, gælder disse vilkår fortsat.

Det skal understreges, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at ændre lønnen efter overenskomstperiodens udløb. Arbejdsgiveren har således mulighed for at fastholde lønnen som en personlig ordning for den ansatte.

Alle medarbejdere omfattet af kommunalreformen bevarer deres nettoløn inkl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden.

Løngarantien vil fx være relevant i situationer, hvor en ansat har funktionstillæg i henhold til en lokal (forhånds)aftale, og hvor der i den nye kommune/region indgås ny lokal (forhånds)aftale på et lavere niveau. Løngarantien sikrer mod, at arbejdsgiveren varsler den ansatte ned i løn som følge af den nye lokale (forhånds)aftale. Løngarantien er også relevant, hvis der i den nye kommune/region ikke længere aftales tillæg for den pågældende funktion.

AFTALE OM LØNGARANTI

KTO'S KOMMENTARER

Løngarantien er endvidere relevant, hvis en funktion, hvortil der er knyttet funktionsløn, bortfalder eller ikke længere skal varetages som konsekvens af kommunalreformen.

Eksempel: 4 kommuner skal sammenlægges. I hver af de fire kommuner er der aftalt funktionstillæg for funktionen som PC-superbruger. Efter sammenlægningen er der behov for et mindre antal PC-superbrugere. Løngarantien indebærer, at den enkelte ansatte sikres mod lønnedgang i overenskomstperioden som følge af, at den pågældende ikke længere udfører funktionen.

Løngarantien sikrer, at man som minimum er sikret samme aflønning. Løngarantien er således ikke en garanti mod en ændret sammensætning af lønnen. Hvis der fx via lokal aftale opnås et andet funktions- eller kvalifikationstillæg, kan der modregnes i funktionstillægget for PC-superbruger. Der kan ikke modregnes for centralt aftalte løn-elementer, herunder generelle lønstigninger og grundlønnsforbedringer.

Det understreges, at der lokalt kan aftales bedre vilkår.

§ 4. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2008

Stk. 1

En ansat, som i perioden indtil 1. april 2008 oppebærer løn i henhold til en overenskomst indgået med Amtsrådsforeningen, HUR, H:S eller staten indplaceres med virkning fra 1. april 2008 i det kommunale lønsystem i overensstemmelse med den kommunale overenskomst eller aftale, der gælder for stillingen.

Stk. 2

Hvis den samlede, faste nettoløn ved lønmæssig indplacering i den kommunale overenskomst eller aftale er lavere end den

§ 4 er relevant for ansatte som på grund af kommunalreformen overgår pr. 1. april 2008 til aflønning i henhold til overenskomst/aftale hos den modtagende myndighed. Bestemmelsen er fx relevant for en amtlig ansat, som pr. 1. april 2008 overgår til aflønning i henhold til den relevante KL-overenskomst/aftale.

AFTALE OM LØNGARANTI

hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres. Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter reglerne i den kommunale overenskomst eller aftale i det omfang, tillægget udligner løndelev, der tidligere var pensionsgivende.

Bemærkning:

Der kan være aftalt særlige vilkår vedrørende pension.

§ 5. Fastfrysning af lønnen fra 1. april 2008

Kommunen kan fra den 1. april 2008 med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer en højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

KTO'S KOMMENTARER

Sådanne særlige vilkår kan eventuelt være aftalt i forbindelse med den forhandlingsberettigede organisations forhandling om vilkårene for overgang til kommunal ansættelse og kan fx dreje sig om pensionsindbetalingssted og/eller pensionsprocent. Eventuelle særlige vilkår vedrørende pension vil fremgå af den relevante overenskomst-/aftale hos den modtagende myndighed.

Bestemmelsen er fx relevant i de situationer, hvor den ansatte ved overenskomstperiodens udløb pr. 31. marts 2008 overføres til en ny overenskomst hos den nye arbejdsgiver.

3 betingelser skal være opfyldt i relation til bestemmelse om fastfrysning:

1. Den ansatte fortsætter i samme stilling ved overenskomstperiodens udløb
2. Den ansatte oppebærer ved overenskomstperiodens udløb pr. 31. marts 2008 højere løn end lønnen for den pågældende stilling
3. Kommunen/regionen ønsker tilpasning til lønniveau i pågældende stilling

Eksempel: En amtslig ansat vejformand overflyttes i forbindelse med kommunalreformen til en kommune. I den amtslige overenskomst udgør grundløn løntrin 27. I den kommunale overenskomst udgør grundløn løntrin 25. Løngarantien betyder, at kommunen med gældende varsel kan fastfryse lønnen indtil den tidligere amts-

AFTALE OM LØNGARANTI

§ 6. Aftrapning af løn fra 1. april 2008 i forbindelse med væsentlig stillingsændring

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af opgave- og strukturreformen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra 1. april 2008 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssig til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

KTO'S KOMMENTARER

kommunale løn svarer til lønniveauet i den kommunale overenskomst. Det er nettolønnen, der fastfryses. Eksemplet illustrerer fastfrysningen for en person, der alene er aflønnet på grundløn.

Overgangstillæg (tillæg ydet i forbindelse med overgang til ny løn/lokal løn) bibeholdes efter de hidtidige regler. Det vil blandt andet sige, at den løn, der fastfryses til, skal være inkl. overgangstillægget, såfremt dette tillæg bibeholdes efter de hidtidige regler.

Organisationen har som hidtil aftale- og forhandlingsret om lønvilkårene i forbindelse med væsentlige vilkårsændringer.

Løngarantien er ikke til hinder for, at der lokalt aftales bedre betingelser. Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at ændre lønnen efter overenskomstperiodens udløb. Arbejdsgiveren har således mulighed for at fastholde lønnen som en personlig ordning for den ansatte.

To betingelser skal være opfyldt:

1. Der skal være tale om en væsentlig stillingsændring, fx hvis den ansatte overgår fra en lederstilling til en basisstilling.
2. Ændringen skal være en følge af kommunalreformen.

Uanset ikrafttrædelsestidspunktet for den væsentlige stillingsændring kan forholdsmæssig aftrapning af lønnen over 3 år tidligst ske fra 1. april 2008.

AFTALE OM LØNGARANTI

Bemærkning:

Løngarantien ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med væsentlige stillingsændringer.

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i overenskomstperioden 1. april 2005 – 31. marts 2008.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring gælder.

Uanset ikrafttrædelsestidspunktet, kan der tidligst ske aftrapning af lønnen over 3 år fra 1. april 2008.

Eksempel:

En stillingsændring varsles med nedgang i nettolønnen fra 300.000 kr. til 246.000 kr. årligt. Der skal ydes et personligt udligningstillæg på 54.000 kr. Aftrapning over 3 år kan ske således:

KTO'S KOMMENTARER

Organisationen har som hidtil aftale- og forhandlingsret om lønvilkårene i forbindelse med væsentlige vilkårsændringer.

Overgangstillæg (tillæg ydet i forbindelse med overgang til ny løn/lokal løn) bibeholdes efter de hidtidige regler. Det vil blandt andet sige, at den løn, der aftrappes til, skal være inkl. overgangstillægget, såfremt dette tillæg bibeholdes efter de hidtidige regler.

Det er altid en konkret og individuel vurdering, om en ændring er væsentlig. Det vil sige, at en ændring kan være væsentlig for én medarbejder, men ikke for en anden.

De almindelige rettigheder i forbindelse med gennemførelse af en væsentlig stillingsændring er fortsat gældende. Det vil fx sige, at den ansatte kan vælge at afslå tilbuddet om ansættelse på ændrede vilkår og i stedet at betragte sig som opsagt.

Den væsentlige stillingsændring skal gennemføres som følge af kommunalreformen. Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i aftaleperioden 1. april 2005 – 31. marts 2008. Løngarantien kan således være relevant i situationer, der ligger både forud for 1. januar 2007 og efter 1. januar 2007. Det vil bero på en konkret vurdering, om en væsentlig stillingsændring er en følge af kommunalreformen.

Der indbetales pension af udligningstillægget i det omfang det udligner pensionsgivende lønde.

AFTALE OM LØNGARANTI

KTO'S KOMMENTARER

Periode:	Udligningstillæg kr.
Indtil 1. april 2008	54.000
1. april 2008 – 31. marts 2009	40.500
1. april 2009 – 31. marts 2010	27.000
1. april 2010 – 31. marts 2011	13.500
1. april 2011	0

Der kan lokalt aftales bedre vilkår, herunder at aftrapningen kan ske over en længere periode, fx 4 eller 5 år, eller at hidtidigt lønniveau fastfryses.

Det understreges, at der lokalt kan aftales bedre vilkår. Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at ændre lønnen efter overenskomst-periodens udløb. Arbejdsgiveren har således mulighed for at fastholde lønnen som en personlig ordning for den ansatte.

§ 7. Ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. april 2005.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2008.

Dato 10. juli 2006

KL

KTO

*Mads Lebech/
Anne G. Sørensen*

*Dennis Kristensen/
Jørgen Holst*

BILAG 1

KTO-forligets pkt. 4.2

Tryghed for medarbejdere omfattet af kommunalreformen

Alle medarbejdere omfattet af kommunalreformen bevarer deres nettoløn inkl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden.

Såfremt der for en medarbejder gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af kommunalreformen, kan eventuel ændring af lønnen ske med gældende varsel, dog tidligst fra 1. april 2008 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

Såfremt en medarbejder i øvrigt ved overenskomstens udløb oppebærer højere løn end lønnen for den pågældende stilling, og lønnen af kommunen/regionen ønskes tilpasset til lønniveauet for medarbejdere indenfor den pågældendes stillingskategori, kan lønnen med gældende varsel fastfryses indtil medarbejderens løn svarer til lønnen for den pågældende stilling.

Denne aftale er ikke til hinder for, at der lokalt kan aftales bedre betingelser, herunder forlængelse af aftrappingsperioden i 2. afsnit.

Ændres beskæftigelsesgraden ændres lønnen forholdsmæssigt.

Ændringer af områdetillæg og arbejdstidsbestemte tillæg kan overfor medarbejderen som hidtil finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

BILAG 2

Protokollat om opsigelse/ophør af funktionstillæg for tjenestemænd

Opsigelse/ophør af funktionstillæg for tjenestemænd

1. Fortolkning af 2004-Tjenestemandregulativets § 37

KTO og KL har drøftet forståelsen af 2004-Tjenestemandregulativets § 37. Formuleringen af § 37 svarer til § 55 i Lov om tjenestemænd, og parterne er enige om, at bemærkninger til Tjenestemandslovens § 55 lægges til grund for administration og fortolkningen af regulativets § 37 i relation til alle sager om opsigelse/ophør af funktionstillæg aftalt med hjemmel i ny løn, herunder evt. sager, der relaterer sig til perioden før 1. september 2004.

Det betyder bl.a. følgende:

Lønnen i den hidtidige stilling omfatter den samlede faste løn, herunder pensionsbidrag til en eventuel supplerende pensionsordning.

Eventuelle løndele, der ydes for funktioner, som ikke er en integreret del af den hidtidige stilling, bortfalder, hvis opgaven ikke længere varetages efter stillingsskiftet.

Eventuelle løndele, der i den hidtidige stilling blev ydet for overarbejde, merarbejde – herunder (rådigheds-)vagtillæg – eller arbejde på ubekvemme tidspunkter, bortfalder ligeledes.

Eventuelle tidsbegrænsede og opgavebestemte løndele indgår indtil periodens udløb, henholdsvis opgavevaretagelsens ophør.

Tjenestemanden får de anciennitetsbetingede lønstigninger, som den pågældende ville have været berettiget til ved fortsat ansættelse i den hidtidige stilling.

2. Retsgrundlaget i de anlagte sager om opsigelse af funktionstillæg

Parterne har samtidig drøftet retsgrundlaget i den anlagte sag om opsigelse af funktionstillæg til tjenestemandsansatte tandlæger i Odense og Esbjerg kommuner, herunder de forskellige formuleringer af § 37 forud for og efter fornyelsen af 2004-regulativet.

Parterne har – bl.a. under henvisning til lovbemærkningerne til statstjenestemandslovens § 55 – aftalt, at den anførte forståelse af § 37 ovenfor under punkt 1 lægges til grund for behandlingen af sagerne i Odense og Esbjerg kommuner uanset, at opsigelsen er sket forud for ikrafttrædelsen af 2004-Tjenestemandregulativet.

Det gælder således også lovbemærkningerne om, at eventuelle løndele, der ydes for funktioner, som ikke er en integreret del af den hidtidige stilling, bortfalder, hvis opgaven ikke længere varetages efter stillingsskiftet.

Twisten i den anlagte sag vil herefter dreje sig om, hvorvidt de ydede funktionstillæg til de tjenestemandsansatte tandlæger var en integreret del af de hidtidige stillinger, eller de ikke var.

BILAG 2

3. Det retlige forum

Parterne har uden præjudice aftalt, at den konkrete sag mod henholdsvis Esbjerg og Odense kommuner behandles ved faglig voldgift, og at KTO hæver den anlagte sag ved retten i Odense.

Parterne anmoder en af Arbejdsrettens faste dommere om at påtage sig hvervet som opmand for voldgiftsretten.

4. Løngaranti

I KTO-forliget af 2005, punkt 4.2. ”Tryghed for medarbejdere omfattet af kommunalreformen” aftalte parterne en særlig løngaranti. Parterne er enige om, at løngarantien også omfatter tjenestemænd i situationer beskrevet under punkt 4.2., hvis løngarantien stiller dem bedre end § 37.

17. januar 2006

For
KL

For
Kommunale Tjenestemænd
Og Overenskomstansatte

Kent Lassen

Jørgen Holst

BILAG 3

Fortolkningsbidrag til aftale pr. 1. april 2005 om lønninger for kommunalt ansatte (områdetillæg)

Lønjusteringsaftalen

I tilslutning til fremsendelse af lønjusteringsaftalen til underskrift skal arbejdsgiversiden herved bekræfte følgende om områdetillæg og løntrinsprojektet:

Sammenlægning af kommuner med forskelligt områdetillæg

Ved KTO-forliget blev det aftalt, at ansatte, som er ansat i kommuner, der som følge af opgave- og strukturreformen sammenlægges med kommuner med højere områdetillæg, får forhøjet deres områdetillæg. Forhøjelsen af de lavere områdetillæg i den nye kommune sker med 1/3 af forskellen op til det højeste områdetillæg i den nye kommune pr. 1. januar 2007, pr. 1. januar 2008 og den 1. januar 2009.

Parterne har drøftet den situation, hvor der sker flytning af allerede ansatte fra én sammenlægningskommune med højere områdetillæg til en sammenlægningskommune med et lavere områdetillæg.

Parterne er enige om, at den pågældende i disse situationer bevarer det højere områdetillæg i tiden fra den 1. januar 2007 til 1. januar 2009.

I øvrigt kan ændringer af områdetillæg som hidtil finde sted i overensstemmelse med de gældende regler, jf. pkt. 4.2. i KTO-forliget.

Løntrinsprojektet

Det ved overenskomstfornyelsen 2005 aftalte trinprojekt pr. 1. april 2005 skal implementeres i de enkelte overenskomster og aftaler, i overensstemmelse med bilag 1.1. til KTO-forliget 2005, pkt. 1-8 og senere udsendte fortolkningsbidrag. I denne forbindelse fremhæves særligt pkt. 1, hvorefter løntrinsprojektet gennemføres i form af grundlønsforhøjelse med fuldt og helt gennemslag, dvs. uden nogen form for modregning på grund af centrale eller lokale aftaler.

Med venlig hilsen
Kent Lassen
15. november 2005