

Protokollat om generelle ansættelsesvilkår

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

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

Kapitel 8 Lønstatistik.....	11
32. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.....	11

Indledning

I dette protokollat om generelle ansættelsesvilkår oplistes de generelle aftaler, der er indgået med KTO og i altovervejende grad er ens for alle personalegrupper i kommuner og amter. Jf. KTO-forliget 2005, pkt. 9, er et antal generelle aftaler ikke fornyet pr. 1. april 2005. Disse aftaler løber uændret videre omfattende personalegrupper, der er repræsenteret af og tilsluttet KTO.

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

Kapitel 1. Ansættelsesbreve

1. Ansættelsesbreve

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

Kapitel 2. Løn

2. Lønninger

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

3. Decentral løn

Aftalen om decentral løn gælder alene de personalegrupper, som endnu ikke er overgået til lokal løndannelse i henhold til deres overenskomst. Aftalen har ligesom bestemmelser om lokal løndannelse til formål at skabe et grundlag for, at der lokalt kan aftales en højere løn end grundlønnen. Aftalen indeholder bestemmelser om forhandlingsproceduren, former for decentral løn, opsigelse af lokale aftaler og retstvister.

4. Resultatløn

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

5. Beskæftigelsesanciennitet

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

6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale. Med virkning fra 1. februar 2005 og indtil 31. marts 2007 gælder endvidere ”*Supplement til gældende regler om åremålsansættelse og konstitution*” med tilhørende bilag 1 ”*Konstitution i højere stilling og ansættelse på åremål i forbindelse med strukturreformen*”.

Supplement med bilag gælder også for konstitueringer etableret forud for ikrafttræden, men dog først med virkning fra 1. februar 2005.

7. Lønberegning / lønfradrag

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

8. Åremålsansættelse

Rammeaftaler om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålsstillæg, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse. Der er indgået en rammeaftale for hver af de 4 forhandlingsområder. Med virkning fra 1. februar 2005 og indtil 31. marts 2007 gælder endvidere ”*Supplement til gældende regler om åremålsansættelse og konstitution*” med tilhørende bilag 1 ”*Konstitution i højere stilling og ansættelse på åremål i forbindelse med strukturreformen*”.

Kapitel 3. Pension

9. Supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Der kan indgås aftale om indbetaling af nærmere faste tillæg eller, at pensionsindbetalingen udgør et fast årligt grundbeløb. Der kan indgås aftaler om supplerende pension på både centralt og lokalt niveau. Aftalen gælder kun for de ganske få personalegrupper for hvilke, der ikke i forbindelse med O.05 er indgået ny Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og andre med ret til tjenestemandspension .

10. Opsamlingsordningen

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

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

11. Gruppeliv

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

Kapitel 4. Arbejdstid

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid

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

13. Decentrale arbejdstidsaftaler

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

14. Deltidsarbejde

Rammeaftale om deltidsarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde, at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen eller amtet og lønmodtagerne.

15. Tidsbegrænset ansættelse

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid

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

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

17. Konvertering af ulempetillæg

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

18. Tele- og hjemmearbejde

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

Kapitel 5. Fravær

19. Ferie

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Aftalen indeholder særlige

bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven. Der er i enkelte overenskomster aftalt en forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse.

20. Barsel mv.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepasning og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Aftalen indeholder desuden bestemmelser om indbetaling af pensionsbidrag samt optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov.

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov har til formål at udligne arbejdspladsers udgifter vedrørende graviditets-, barsels- og adoptionsorlov inden for kommunen eller regionen. Ordningen er obligatorisk for alle kommuner og regioner pr. 1. januar 2007.

21. Tjenestefrihed uden løn

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

Kapitel 6. Andre bestemmelser

22. Seniorpolitik

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

23. Befordringsgodtgørelse

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

23 A. Tjenesterejser, herunder befordringsgodtgørelse (KBH: Kommune)

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

24. Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED -udvalgets rolle. Aftalen indeholder desuden en midlertidig bestemmelse om orlov til efter - og videreuddannelse. Der er på enkelte overenskomstområder aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling .

25. Socialt kapitel

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

26. Virksomhedsoverenskomster

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

27. Retstvistaftalen

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

Kapitel 7. Tillidsrepræsentanter, SU/MED, og personalepolitiske drøftelser

28. SU og tillidsrepræsentanter

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED - aftale, jf. neden for pkt. 29. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, frihed til deltagelse i kurser

m.v., særlige afskedigelsesbetingelser, oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er indgået en aftale for ansatte under KL og Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og en aftale for ansatte i Københavns Kommune. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR -bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR - aftale. Direktiv om information og høring er implementeret i aftalen.

29. MED og tillidsrepræsentanter

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

30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

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

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

- Socialt kapitel, jf. pkt. 25
- Kompetenceudvikling, jf. pkt. 24

Det øverste medindflydelse - og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage andre emner, for eksempel:

- (Amts)kommunes overordnede lønpolitik, herunder resultatløn
- Seniorpolitik
- Tele- og hjemmearbejde
- Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

31. Aftale om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg

Formålet med aftalen om midlertidig tværgående samarbejdsudvalg (MTSU aftalen) er at samarbejdssystemerne tilpasses omstillingsprocessen

frem til 1.januar 2007, hvor opgave og strukturreformen træder i kraft .

Aftalen supplerer de gældende SU/MED regler

Aftalen regulerer samarbejdet på tværs af kommuner og på tværs af amter samt amter og HS .

Ifølge aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov skal udformningen af kommunens udligningsordning drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, inden ordningen træder i kraft den 1. januar 2007. For kommuner, der lægges sammen, skal drøftelsen ske i det midlertidige tværgående hovedsamarbejdsudvalg. Desuden skal væsentlige ændringer drøftes på ny.

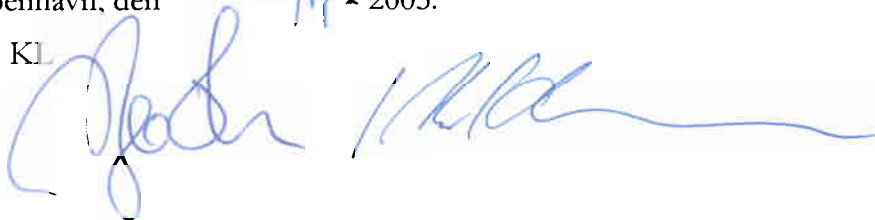
Kapitel 8 Lønstatistik

32. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

Aftale om statistik grundlag for de lokale lønforhandlinger vedrører lønstatistik på (amts)kommunal - og landsplan. På (amts)kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året.

København, den 21/17 - 2005.

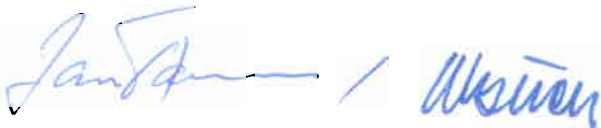
For KL



For Amtsrådsforeningen



For Københavns Kommune



For Frederiksberg Kommune



For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

