

Tid	Den 19. marts 2002, kl. 19.30
Sted	Forligsinstitutionen
Emne	Mæglingsforslag om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2002
Deltagere	Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for KL, Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

Parterne er enige om, at fornyelsen af de i denne protokol nævnte aftaler m.v. er behandlet i henhold til Lov nr. 559 af den 21. december 1971 om mægling i arbejdsstridigheder og vil indgå i det mæglingsforslag, Forligsmanden måtte fremsætte, ligesom forhandlingsprotokollen vil være omfattet af beslutninger truffet af Forligsmanden om betingelserne for mæglingsforslagets vedtagelse.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelser i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2002.

1. Løn generelt

1.1. Generelle lønforhøjelser og forhøjelse af den pensionsgivende løn

1.1.1. Med virkning fra den 1. april 2002 ydes en generel lønforhøjelse på 0,03%.

Med virkning fra den 1. april 2003 ydes en generel lønforhøjelse på 1,20%.

Med virkning fra den 1. august 2003 ydes en generel lønforhøjelse på 0,50%.

Med virkning fra den 1. oktober 2003 ydes en generel lønforhøjelse på 0,38%.

Med virkning fra den 1. april 2004 ydes en generel lønforhøjelse på 0,90%.

Med virkning fra den 1. august 2004 ydes en generel lønforhøjelse på 1,00%.

Med virkning fra den 1. oktober 2004 ydes en generel lønforhøjelse på 0,42%.

1.1.2. Forhøjelse af den pensionsgivende løn

Med virkning fra ikrafttrædelsestidspunkterne for de generelle lønstigninger forhøjes den pensionsgivende løn med et beløb, der fremkommer ved den tidligere aftalte fastfrysning af det ikke-pensionsgivende områdetillæg i kommunerne i gruppe 1-4. Den 1. april 2003 forhøjes den del af lønnen, der er pensionsgivende, med yderligere 50 mio. kr.

På det tidspunkt grundlønssatsen er gjort fuldt pensionsgivende, anvendes det fremtidige provenu til at gøre områdetillæggene pensionsgivende ligeligt procentuelt.

1.2. Ikke lønafhængige særydelser

1.2.1. Arbejdstidsbestemte særydelser

Til arbejdstidsbestemte ydelser afsættes i stedet for forhøjelse med den generelle procentregulering en pulje svarende til værdien af denne ændring. Puljen fordeles efter aftale mellem overenskomstparterne. Såfremt overenskomstparterne ikke opnår enighed, træffes aftalen mellem KTO og de kommunale og amtslige arbejdsgivere. En evt. positiv eller negativ saldo i forhold til reguleringsordningen (de generelle lønstigninger) overføres til de næste overenskomstforhandlinger.

Forskellen imellem den samlede økonomiske ramme i KTO-aftalen (inkl. evt. ekstraordinær regulering) og den generelle procentregulering anvendes til særydelsesstigninger efter aftale mellem KTO og de kommunale og amtslige arbejdsgivere.

Der afsættes herudover en pulje på 38 mio. kr., der anvendes efter aftale mellem KTO og de kommunale og amtslige arbejdsgivere på særligt belastede døgnområder.

37:3-opsparing

I overenskomster og aftaler, hvor der for arbejde i aften/natperioden findes bestemmelser om opsparing af 2 timers frihed for 37 timers arbejde, ændres reglen til en 37:3-regel.

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

1.2.2. Arbejdsbestemte tillæg

Lønsummen for de arbejdsbestemte tillæg forhøjes med en procent svarende til den samlede økonomiske ramme i KTO-aftalen. Anvendelse aftales mellem overenskomstens parter.

1.2.3. Koordinering af forhandlingerne

Det forudsættes af parterne, at der foretages den fornødne koordinering mellem tillæg, der ydes til grupper, der arbejder på samme arbejdsplads.

1.2.4. Ikrafttrædelse af ovenstående ændringer

Hvis der er afsat pulje til ovenstående ændringer, træder disse i kraft den 1. april 2003.

37/3-reglen træder i kraft den 1. april 2003.

Hvis ydelserne fortsat procentreguleres, sker reguleringerne samtidig med de generelle satsstigninger.

1.3. Reguleringsordningen

Pr. 1. april 2002, pr. 1. april 2003 og pr. 1. april 2004 foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med bilag 1.3.
./.

1.4. Ny løndannelse

Den nuværende aftale om rammer for de specielle overenskomst/af-taleforhandlinger pr. 1. april 1999 om anvendelse af nye lønformer, videreføres som "aftale om ny løndannelse" med de ændringer indarbejdet, som er aftalt ved O.02. Aftalen vedlægges som bilag 1.4., jf. til-lige bilag 1.4.1. til bilag 1.4.9.
./.

Det fremgår af aftalens § 10, stk. 2 d, at der indføres et paritetisk sammensat nævn, der kan forelægges sager, som ikke er løst i henhold til punkt c. Kan der ikke opnås enighed i det paritetiske nævn, og drejer det sig om en sag om acontoløn eller om en sag, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke kan løses på anden måde.

Bestemmelsen i § 2, stk. 4 om, at funktionsløn og kvalifikationsløn, som gives i form af tillæg, altid er pensionsgivende, gælder for tillæg, som aftales den 1. juni 2002 eller senere. Hvis et tillæg aftales den 1. juni 2002 og derefter med ikrafttræden før den 1. juni 2002, dog tidligst fra den 1. april 2002, er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædel-

sestidspunktet. Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring – med mindre andet aftales.

./.
Vedr. pension af tillæg til tjenestemænd i øvrigt henvises til bilag 1.4.C.

Parterne er enige om, at der inden den 1. juni 2002 foretages en redaktionel sammenskrivning af aftalen om ny løndannelse og den kommunerettede udgave heraf. Endvidere gennemskrives aftalen om resultatløn.

./.
Der er enighed om notat vedr. principper for omkostningsberegninger for grupper, der er overgået til ny løndannelse efter KTO-rammeaftalen vedlagt som bilag 1.4.1. til aftalen om ny løndannelse.

./.
Der er enighed om beskrivelsen af det lokale økonomiske råderum vedlagt som bilag 1.4.7. til aftalen om ny løndannelse.

./.
Vedrørende aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til ny løndannelse er parterne enige om bilag 1.4.9. til aftalen om ny løndannelse. Der henvises til punkt 5.4.4.

Den i § 6, stk. 1 i aftalen om ny løndannelse angivne regulering af gennemsnitslønnen kaldet garantiprocenten fastlægges for O.2002-perioden til 72% af forlodsfinansieringen tillagt de generelle lønstigninger fra rammen på i alt 4,43%. Garantiprocenten er dermed $0,72 * 1,87\% + 4,43\% = 5,78\%$, jf. omkostningsberegningerne i bilag 12. Hertil kommer som efter de hidtidige principper, hvad der måtte blive udløst af generelle lønstigninger fra reguleringsordningen. For hver enkelt gruppe tillægges endvidere som hidtil gruppens pulje, jf. i øvrigt notat af 7. maj 1998 om fastlæggelse og regulering af gennemsnitslønnen.

Samtidig anbefaler de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO, at der optages drøftelser mellem parterne vedrørende de enkelte overenskomster om for indeværende periode at aftale en yderligere sammenlægning af små gennemsnitsløngarantigrupper i overensstemmelse med principperne i bilag 1.4.2. i det generelle resultat mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO.

./.
Der vedlægges som bilag 1.4.A. oversigt over sammenlægning af et antal grupper i relation til gennemsnitsløngarantien.

Ved beregningen af gennemsnitsløngarantien er parterne enige om at neutralisere effekten af, at pensionsordningen med et samlet pensionsbidrag med 2,4% for en række ansatte udbygges til 7,5%, jf. bilag 1.4.4. til aftale om ny løndannelse.

Den i § 7 i aftalen om ny løndannelse angivne procentstigning er aftalt med en forlodsfinansiering i 1. overenskomstår på 0,25% og i 2. overenskomstår på 1,22% og i 3. overenskomstår på 0,40%.

Overgang til ny løndannelse for restgrupperne sker på samme vilkår som ved O.97 og O.99.

./. Som bilag 1.4.B. vedlægges notat af den 21. januar 2002 om ”Implementeringsaktiviteter og udarbejdelse af informationsmateriale med henblik på optimering af det decentrale forhandlingsystem”.

Om andre decentrale løninstrumenter henvises til pkt. 4.

2. Puljer mv.

./. Om fordeling af puljer til tværgående projekter, puljer til specielle forhandlinger og gennemsnitsløngarantier ved O.2002 henvises i det hele til bilag 2, 2.A. DKK, 2.B. FTF-K og 2.C. AC.

Der afsættes til specielle forhandlinger hovedorganisationspuljer på 0,45% af lønsummen.

Der anvendes bl.a. midler til forhøjelse af løntrin 9 med 1500 kr. årligt (niveau 31.03.2002), og til forhøjelse af løntrin 51-55.

Der afsættes en pulje til pensionsprojekter ved de specielle forhandlinger.

Puljerne fordeles inden for Det Kommunale Kartel, FTF-K., Akademikernes Centralorganisation og Andre.

Ovennævnte puljer udmøntes pr. 1. april 2003.

3. Pension

Parterne er enige om fordelingen af midler til udbygning af arbejdsmarkedspensionen:

Den pr. 1. april 2000 etablerede arbejdsmarkedspension på 2,4% (0,8/1,6%) forhøjes til 7,5% (2,5/5,0%). Forhøjelsen sker pr. 1. april 2003.

./. Parterne er enige om en teknisk omlægning af pensionsberegningssystemet, herunder om følgende formulering i diverse pensionsbestemmelser: ”Det samlede pensionsbidrag udgør ..% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget andrager 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom”. Der henvises i øvrigt til bilag 3 og 3.A.

Pensionsbestemmelser i aftaler og overenskomster redigeres i overensstemmelse med ovenstående. Omlægningen får ikke realitetsmæssige konsekvenser i forhold til andre generelle aftaler eksempelvis aftalen om lønfradrag.

Ved de specielle forhandlinger er der ikke nogen forpligtelse til afrunding af det samlede pensionsbidrag til én decimal.

I den fælleskommunale gruppelivs aftale nedsættes 9-måneders-reglen for oprettelse af gruppelivsordningen for midlertidigt beskæftigede til 6 mdr. fra den 1. juni 2002.

De kommunale og amtslige arbejdsgivere gennemfører de nødvendige ændringer af tjenestemandspensionsregulativene og vedtægterne med det sigte at skabe hjemmel for regulering af tjenestemandspensionerne udover den generelle procentregulering.

Under denne forudsætning reguleres tjenestemandspensionerne udover den generelle procentregulering med 1% pr. 1. april 2003.

Parterne er endvidere enige om at gennemføre en undersøgelse af tjenestemandspension i overenskomst-/aftaleperioden.

Formålet med undersøgelsen er:

- At belyse regulering af tjenestemandspensioner i forhold til regulering af løn.
- At undersøge/vurdere, om tjenestemandspension over tid er blevet forringet i forhold til den udbetalte løn.
- At belyse de økonomiske konsekvenser af eventuelle nye reguleringsformer i forhold til tjenestemandspension.

4. Decentrale løninstrumenter

4.1. Åremål

./.

Udkast til ny åremålsaftale for hvert af de 4 forhandlingsområder vedlægges som bilag 4.1.A. KL, 4.1.B. ARF, 4.1.C. KBH og 4.1.D. FRB.

4.2. Beskæftigelsesanciennitet

./.

Der indgås aftale om beskæftigelsesanciennitet vedlagt som bilag 4.2.

./.

Kapitel 9 om personlige tillæg i henholdsvis KL's og Amtsrådsforeningens tjenestemandspensionsregulativer ændres som beskrevet i bilag 4.2.A. Samtidig indgås det i bilaget anførte protokollat om ydelse af personlige tillæg til en tjenestemand. Protokollatet tilføjes som et bilag til tjenestemandspensionsregulativene. For reglementsansatte indgås en tilsvarende aftale, herunder at den pågældende bevarer sin pensionsretlige stilling i forhold til aflønningen i den hidtidige stilling. Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune tilkendegiver, at man vil følge tilsvarende retningslinier.

4.3. Decentral løn

./.

Der indgås aftale om decentral løn vedlagt som bilag 4.3. Samtidig ophæves den hidtidige aftale om decentral løn.

Aftalen om decentral løn for stillinger på løntrin 49 eller højere på Amtsrådsforeningens område ophæves.

4.4. Funktionsvederlag

./.

Der indgås for hvert af de 4 forhandlingsområder aftale om betaling mv. under midlertidig tjeneste i højere stilling svarende til bilag 4.4. Samtidig ophæves de hidtidige aftaler om midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion). De nye aftaler træder i kraft den 1. juli 2002.

5. Personalepolitiske aftaler

5.1. Seniorpolitik

./.

Rammeaftale om seniorpolitik vedlægges som bilag 5.1. Parterne er enige om, at udgiftsbilag til den nuværende aftale snarest justeres.

5.2. Kompetenceudvikling

./.

Der indgås aftale om kompetenceudvikling vedlagt som bilag 5.2. Aftalen erstatter Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling.

5.3. Socialt kapitel

./.

Protokollat om rammeaftalen om socialt kapitel vedlægges som bilag 5.3.

Parterne er enige om at forenkle aftalen. Parterne søger at færdiggøre arbejdet med forenkling inden den 1. juni 2002.

5.4. Tillidsrepræsentantforhold

5.4.1. Lokale aftalemuligheder

./.

Parterne er enige om, at aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner og amter, tilsluttet Amtsrådsforeningen og KL ændres i overensstemmelse med principperne i bilag 5.4.A., så det bliver muligt at fravige centralt aftalte bestemmelser ved lokal aftale. Den tilsvarende aftale i Københavns Kommune og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse ændres på tilsvarende vis. Parterne har til hensigt at færdiggøre aftalerne inden udgangen af maj 2002.

Parterne er enige om at udarbejde en fælles vejledning om de lokale aftalemuligheder. Parterne har til hensigt at færdiggøre vejledningen inden udgangen af juni 2002.

5.4.2. (Fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse

./.

Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse tilrettes i overensstemmelse med bilag 5.4.B.

Parterne er enige om, at lokale uoverensstemmelser om udmøntningen af ovennævnte protokollat samt interessetvister i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale, der udfylder protokollatet, ikke kan gøres til genstand for voldgiftsbehandling.

5.4.3. Oplysninger til tillidsrepræsentanter

Der tilføjes følgende i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner og amter, tilsluttet Amtsrådsforeningen og KL og i tilsvarende aftale i Københavns Kommune, som et nyt § 2, stk. 4, og i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, som et nyt § 11, stk. 4 (hidtidig § 11, stk. 4 bliver herefter til § 11, stk. 5):

”Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Bemærkning:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.”

5.4.4. Tillæg til tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at der kan ydes tillæg til tillidsrepræsentanter, jf. bilag 1.4.9. til aftale om ny løndannelse. For AC'ere, der er overgået til ny løndannelse, gælder tilsvarende bestemmelser.

5.4.5. AKUT

AKUT-bidraget reguleres pr. 1. april 2003 fra 24,1 øre til 24,9 øre. Herudover forhøjes bidraget pr. 1. april 2003 med 1 øre til 25,9 øre. Endelig reguleres bidraget pr. 1. april 2004 fra 25,9 øre til 26,7 øre. Tilsvarende reguleres UT-midlerne på Københavns og Frederiksbergs forhandlingsområder.

./.

Parterne er enige om at gennemføre en undersøgelse af AKUT-systemet i overenskomstperioden, jf. bilag 5.4.C.

5.5. Udlicitering

./.

Parterne er enige om vedlagte bemærkning til punkt 3 ”Formål og procedure” afsnit 2 i protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering, jf. bilag 5.5.

5.6. Udviklingsmæssige aktiviteter

./.

Parterne er enige om vedlagte aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv., jf. bilag 5.6.

6. Ansættelsesvilkår generelt

6.1. Protokollat om ansættelsesvilkår

./.

Der indgås et protokollat om generelle ansættelsesvilkår med baggrund i principskitse til ansættelsesvilkårsaftale vedlagt som bilag 6.1.

Parterne er enige om, at alle ikke-tjenestemandsansatte månedslønnede (bortset fra elever) er omfattet af vilkår efter funktionærloven. Det aftalte implementeres i fornødent omfang i overenskomsterne og med deraf følgende retsvirkninger for øvrige aftaler.

6.2. Ferie/feriefridage

./.

Der vedlægges som bilag 6.2. principskitse til aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter. Parterne er enige om, at visse overgangsbestemmelser og konsekvensændringer færdiggøres i redaktionsfasen.

Sammenskrivningen af ferieaftalen og feriefridagsaftalen sker pr. 1. maj 2002. Indtil da gælder de hidtidige aftaler om ferie og feriefridage.

I 2002 optjenes yderligere en feriedag til afholdelse i ferieåret 2003/04. I 2003 optjenes yderligere en feriedag til afholdelse i ferieåret 2004/05.

Herudover er parterne enige om snarest muligt og senest 1 måned efter forhandlingernes afslutning at foretage en kortlægning af allerede aftalte særbestemmelser om ferie i aftaler/overenskomster med henblik på, at de i overensstemmelse med ferieaftalens § 1, stk. 3, indgår i ferieaftalen eller optages i protokollater til denne.

For undervisningsområdet og beslægtede områder gælder dog, at de nærmere vilkår for implementering af de yderligere 2 feriedage behandles mellem parterne i de specielle forhandlinger. Med mindre andet aftales ved de specielle forhandlinger betragtes 7,4 timer som en feriedag (således at når der er afviklet 30 dages ferie er ferieaftalens bestemmelser om optjening og afvikling af ferie opfyldt).

6.3. Aftale om fravær af familiemæssige årsager

./.

Der vedlægges som bilag 6.3. Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Aftalen erstatter aftale om fravær på grund af graviditet, barsel og andre familiemæssige årsager.

Aftalen gennemskrives på grundlag af ny lovgivning, der forventes vedtaget af Folketinget den 20. marts 2002. Der henvises i øvrigt til forbeholdskravet under pkt. 13.

6.4 Sygdomspolitik mv.

I overenskomstperioden gennemføres en fælles undersøgelse om ”Sygdomspolitik og praksis mv.”, jf. projektbeskrivelse vedlagt som underbilag under F i bilag 5.6.

6.5 Implementering af EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse

./.

Parterne er enige om den som bilag 6.5. vedlagte Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse. Rammeaftalen implementerer EU-direktivet om tidsbegrænset ansættelse på det (amts)kommunale område. Aftalen træder i kraft den 1. juni 2002.

6.6 Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål

./.

Parterne er enige om aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål, vedlagt som bilag 6.6.

7. Virksomhedsoverenskomst

./.

Der indgås på baggrund af vedlagte bilag 7. en rammeaftale om virksomhedsoverenskomster.

Parterne er enige om at arbejde videre med de til rammeaftalen knyttede bilag 1, 2 og 3. Dette arbejde afsluttes inden den 1. juni 2002.

8. Lønfrigivelse

./.

Som bilag 8. vedlægges protokollat om frigivelse af lønstigninger.

9. Ligeløn

Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemføre et projekt, der har til formål at belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den kommunale og amtslige sektor.

I den kommende periode udarbejder parterne endvidere i fællesskab en pjece om jobvurderingssystemer.

./.

Der henvises til bilag 9.

10. Retstvistaftale

./.

Parterne er enige om de i bilag 10. beskrevne principper for retstvistaftale. Parterne vil snarest muligt indlede arbejdet med at indarbejde principperne i retstvistaftalen.

11. Hovedstadens Udviklingsråd og privatbanerne

Inden for Hovedstadens Udviklingsråds ansættelsesområde finder dette protokollat tilsvarende anvendelse for fornyelsen af aftaler og overenskomster.

Inden for privatbanernes ansættelsesområde finder dette protokollat anvendelse ved fornyelse af aftalerne for tjenestemandslignende ansatte og for ansatte omfattet af overenskomster med Jernbaneforbundet og HK. Det aftales i forbindelse med fornyelsesforhandlingerne mellem parterne, i hvilket omfang medarbejdere, der er omfattet af statens regelsæt, overføres til amtskommunale regelsæt.

12. Omkostningsberegning

./.

Dette protokollats omkostninger er angivet i bilag 12.

13. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i regler og aftaler vedrørende statstjenestemænds pension, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af de kommunale og amtslige pensionsregulativer og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændring af lovgivning m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændring på det (amts)kommunale område.

Beskæftigelsesministeren har den 9. januar 2002 fremsat lovforslag om dagpengeloven, ligebehandlingsloven og lov om børnepasning. De kommunale og amtslige arbejdsgivere og KTO er enige om, at hvis der vedtages ændringer i nævnte lovgivning, optages der forhandling om lovændringens eventuelle konsekvenser for indgåede aftaler, herunder om eventuelle økonomiske konsekvenser heraf.

Beskæftigelsesministeren har den 28. februar 2002 fremsat et lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, hvorefter ministeren kan indføre en aftalemodel om mobning, herunder seksuel chikane. Parterne optager drøftelser i overenskomstperioden om eventuel indgåelse af en rammeaftale om forebyggelse og håndtering af sager om mobning og seksuel chikane under forudsætning af vedtagelse af lovforslaget og indførelse af aftalemodellen.

Såfremt der i overenskomstperioden som følge af ny lovgivning sker ændringer i forhold til den særlige pensionsopsparing, således at den enkelte medarbejder selv fremover kan vælge, hvortil midlerne skal indbetales, vil der på de enkelte overenskomstområder kunne optages drøftelse af eventuelt at skabe hjemmel til, at den særlige pensionsopsparing kan indbetales til den overenskomstbaserede pensionsord-

ning. I drøftelsen kan også inddrages forholdene for organisationernes tjenestemandsansatte medlemmer.

Hvis der i overenskomstperioden foretages ændringer i bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hvileperioder og fridøgn m.v. for ansatte der arbejder hjemme, kan der optages drøftelser om de eventuelle overenskomstmæssige konsekvenser heraf.

14. Informationsindsats og stillingtagen

Der er enighed om en høj prioritering af oplysningsindsatsen i forbindelse med indgåelse af forlig/fremsættelse af mæglingsforslag.

De kommunale og amtskommunale parter og KTO/de enkelte personaleorganisationer er derfor enige om at understrege vigtigheden af, at det oplysningsmateriale mv., som hver af parterne formidler efter indgåelse af forlig/fremsættelse af mæglingsforslag loyalt afspejler det aftalte samt parternes holdning til dette.

Bilag 1.3.

19. marts 2002

Reguleringsordning**Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 2002, 2003 og 2004****Statistikgrundlaget for reguleringsordningen:**

Danmarks Statistiks lønindeks for den private sektor. Lønudviklingen for fortjeneste i alt pr. time opgøres for perioden 3. kvartal 2000 til 3. kvartal 2001, 3. kvartal 2001 til 3. kvartal 2002 og 3. kvartal 2002 til 3. kvartal 2003.

Danmarks Statistiks lønindeks for den kommunale sektor for de tilsvarende perioder. Lønudviklingen opgøres for fortjeneste i alt pr. time for perioden 3. kvartal 2000 til 3. kvartal 2001, 3. kvartal 2001 til 3. kvartal 2002 og 3. kvartal 2002 til 3. kvartal 2003.

Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Eventuelle efterfølgende korrektioner i ovennævnte statistikker fra Danmarks Statistik, skal indarbejdes i den nærmest følgende regulering jf. bilag til brev fra Finansministeriet af 25. januar 2002.

Bemærkninger

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

I KTO-forliget for O.99 blev der aftalt, at effekten af en feriefri dag blev finansieret med 0,2 pct. skal neutraliseres ved den førstkommende ekstraordinære regulering efter 1. april 2001. Dette er der taget højde for i beregningen af udmøntningen pr. 1. april 2002.

Der afsættes forlods pr. 1. april 2002 0,25 pct. til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse.

Hvis procenten til anvendelse (f) er mindre end 0,25 pct. pr. 1.4.2002 finansieres differencen af de aftalte generelle lønstigninger.

Der afsættes forlods pr. 1. april 2003 1,22 pct. til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse samt 0,05 pct. til gennemsnitsløngarantier vedr. O.99, forhøjelse af AKUT-bidrag samt bl.a. forbedrede vilkår for ansatte under det sociale kapitel mv. I alt 1,27 pct.

Hvis procenten til anvendelse (f) er mindre end 1,27 pct. pr. 1.4.2003 finansieres differencen af de aftalte generelle lønstigninger.

Der afsættes forlods fra reguleringsordningen pr. 1. april 2004 0,02 pct. til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse.

Hvis procenten til anvendelse (f) er mindre end 0,02 pct. pr. 1.4.2004 finansieres differencen af de aftalte generelle lønstigninger.

Forhøjes ATP-bidraget, foretages et fradrag i nærmeste følgende udmøntning fra reguleringsordningen (h). Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af KTO-lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

Reguleringsordning pr. 1. april 2002

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra 3. kvartal 2000 til 3. kvartal 2001: **a** pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra 3. kvartal 2000 til 3. kvartal 2001: **b** pct.

Stigning, private sektor: **a** pct. [4,2 pct.]

Stigning, kommunale sektor: **b** pct. [3,6 pct.]

Værdien af reguleringsordningen pr. 1. april 2001¹: **c** pct. [0,79 pct.]

Forskel i lønudvikling fratrukket værdien af reguleringsordningen pr. 1. april 2001 korrigeret med 0,2 pct.point vedr. feriefri dag pr. 1. april 2001: $(\mathbf{a} - (\mathbf{b} - \mathbf{c}) + 0,2)$ **d** pct. [1,59 pct.]

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra august 2000 til og med 1. april 2002:

$\mathbf{d} * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.) } 2001_{k3} / \text{Indeks(kom.) } 2000_{k3} - 1) * 100 * 1,5 + \mathbf{s})$ **e** pct.
[$1,59 * 100 / (100 + (123,9 / 119,6 - 1) * 100 * 1,5 + 0,03)$] pct. = 1,51 pct.]

hvor **s** er de aftalte forbedringer² pr. 1. april 2002

Til anvendelse: **e * 0,8** **f** pct. [1,21 pct.]

Heraf afsættes forlods 0,25 pct. til forlodsfinansiering af lokal løndannelse

Det eventuelle overskydende anvendes til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2002: **f - 0,25** pct. **h** pct. [0,96 pct.]

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen.

¹ Er lig med **f** året før (0,79 pct.)

² Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme

Reguleringsordning pr. 1. april 2003

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra 3. kvartal 2001 til 3. kvartal 2002: a pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra 3. kvartal 2001 til 3. kvartal 2002: b pct.

Stigning, private sektor: a pct.

Stigning, kommunale sektor: b pct.

Værdien af reguleringsordningen pr. 1. april 2002³: c pct.

Forskel i lønudvikling fratrukket værdien af reguleringsordningen pr. 1. april 2002: (a-(b-c)) d pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra august 2001 til og med 1. april 2003:

$d * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.) 2002k3} / \text{Indeks(kom.) 2001k3} - 1) * 100 * 1,5 + s)$ e pct.

hvor s er de aftalte forbedringer⁴ pr. 1. april 2003

Til anvendelse: e * 0,8 f pct.

Heraf afsættes forlods pr. 1. april 2003 1,22 pct. til forlodsfinansiering af den lokale løndannelse samt 0,05 pct. til gennemsnitsløngarantier vedr. O.99, forhøjelse af AKUT-bidrag samt bl.a. forbedrede vilkår for ansatte under det sociale kapitel mv. I alt 1,27 pct.

Det eventuelle overskydende anvendes til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2003: f - 1,27 pct. h pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen.

³ Er lig med f året før

⁴ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme

Reguleringsordning pr. 1. april 2004

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra 3. kvartal 2002 til 3. kvartal 2003: **a** pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra 3. kvartal 2002 til 3. kvartal 2003: **b** pct.

Stigning, private sektor: **a** pct.

Stigning, kommunal sektor: **b** pct.

Værdien af reguleringsordningen pr. 1. april 2003⁵: **c** pct.

Forskel i lønudvikling fratrukket værdien af reguleringsordningen pr. 1. april 2003: **(a-(b-c))** **d** pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra august 2002 til og med 1. april 2004:

d*100/(100+(Indeks(kom.) 2003k3/Indeks(kom.) 2002k3 - 1)*100*1,5+s) **e** pct.

hvor **s** er de aftalte forbedringer⁶ pr. 1. april 2004

Til anvendelse: **e * 0,8** **f** pct.

Heraf afsættes forlods fra reguleringsordningen 0,02 pct. til forlodsfinansiering af lokal løndannelse

Det eventuelle overskydende anvendes til generelle lønforbedringer pr. 1. april 2004: **f - 0,02** pct. **h** pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen.

⁵ Er lig med **f** året før

⁶ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme

Aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejds- verparter om rammer for de specielle overens- komst/aftaleforhandlinger pr. 1. april 2002 om anven- delse af ny løndannelse

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 Amtsrådsforenin-
gens 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 virksomhe-
der.

Bemærkning:

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

Bemærkning vedr. Kommunernes Landsforening og Frederiksberg Kommune:

*Ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og/eller døgnin-
stitutioner (fx selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfat-
tet af aftalen, idet disse institutioners lønsum ikke indgår i den kom-
munale lønsum, uanset det af driftsoverenskomsten fremgår, at insti-
tutionen følger kommunale overenskomster og aftaler.*

*For sådanne selvejende institutioner, kan det mellem kommunalbe-
styrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution be-
stemmes, at der kan aftales nye lønformer inden for denne aftales be-
stemmelser.*

*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 institu-
tion.*

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, og udmøntes på en i forvejen aftalt og kendt måde i forhold til forvaltningens/institutionens/virksomhedens målsætninger og/eller resultater. Formålet med indgåelsen af lokale aftaler om resultatløn kan blandt andet være:

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

Resultatløn aftales decentralt.

ad b - d.

Lønelementerne kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Bemærkning:

For så vidt angår tillidsrepræsentanter henvises til bilag 1.4.9.

Stk. 2. Generelle lønforbedringer

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

Stk. 3.

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

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

Bemærkning:

Grundløn kan i særlige tilfælde fastsættes som et kronebeløb. Grundløn kan bestå af et løntrin og et kronebeløb.

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

Der er indgået en særlig KTO-aftale om resultatløns.

Stk. 4.

Til overenskomstansatte ydes funktionsløn og kvalifikationsløn som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin, og pensionsbidrag indbetales efter pensionsgivende løn på dette trin.

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

- a. Oprykning til et løntrin, eller
- b. Indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin efter ”høkerreglen” inklusive tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet efter løntrin 47, eller
- c. Oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg)

Bemærkning:

Bestemmelsen om, at funktionsløn og kvalifikationsløn, som gives i form af tillæg, altid er pensionsgivende, gælder for tillæg, som aftales den 1. juni 2002 eller senere. Hvis et tillæg aftales den 1. juni

2002 og derefter med ikrafttræden før den 1. juni 2002, dog tidligst fra den 1. april 2002, er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring – med mindre andet aftales.

Såfremt der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under kr. 3.800,- i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau) ikke pensionsgivende med mindre andet aftales. Når den samlede ikke pensionsgivende tillægsmasse overstiger kr. 3.800,- i årligt grundbeløb (31. marts 2002 niveau) etableres pensionsordning, jf. pkt. a-c

Stk. 5.

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

Kapitel 3. Forhandlingsprocedure

§ 3. Forhandlingssystemet centralt

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

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

§ 4. Forhandlingssystemet decentralt

Stk. 1. Aftaleret

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

Bemærkning:

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

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

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

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

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 vurderingen 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/amtet, og det er derfor nødvendigt også at vurdere om arbejdet er af samme værdi for den kommunale eller amtslige løsning af opgaven.

Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i ny løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.

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 forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven.

Stk. 4. Drøftelse

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

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

Bemærkning:

Den årlige lønpolitiske drøftelse har bl.a. til hensigt, at ledelsen og medarbejderrepræsentanter deltager i en dialog med henblik på, at begge parter får det størst mulige ejerskab til lønpolitikken.

For så vidt angår de elementer, der indgår i det lokale økonomiske råderum, herunder den centralt aftalte finansiering, henvises til bilag 1.4.7.

Stk. 5. Procedure decentralt

- a. Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger om funktionsløn og kvalifikationsløn aftales i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan eller i et særligt hertil nedsat forhandlingsorgan.

Medmindre andet aftales lokalt, forhandles som udgangspunkt en gang årligt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Bemærkning:

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om ny løndannelse.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

- b. Hvis der ikke er aftalt frister og regler i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller i et særligt hertil nedsat forhandlingsorgan, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Bestemmelsen træder i kraft den 1. januar 2003.

Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

- c. Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer

og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

- d. Såvel (amts)kommunen som (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.
- e. Lønforholdene for den enkelte ansatte i (amts)kommunen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette. .

Stk. 6. Indholdet af lokale aftaler

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

Bemærkning:

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

Stk. 7. Pensionsforbedringer

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

Kapitel 4. Økonomi og omkostningsberegninger

§ 5. Centralt aftalte grundlønforbedringer (gruppevis)

Principper for omkostningsberegning af eventuelle ændringer af grundlønninger samt eventuel kvalifikations- og funktionsløn efter overgang til ny løndannelse fremgår af bilag 1.4.1.

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

Stk. 1.

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

Bemærkning:

Vedr. principperne for afgrænsning af personalegrupper henvises til aftalen af 15. juni 1998, der vedlægges som bilag 1.4.2.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Bemærkninger:

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

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

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

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

§ 7. Principper for finansiering

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

Bemærkning:

Ved overenskomst-/aftalefornyelsen pr. 1. april 2002 er til grupper på ny løndannelse aftalt en forlodsfinansiering 1. overenskomstår på 0,25% af den samlede lønsum. Til yderligere forlodsfinansiering af lokal lønudvikling i 2. overenskomstår er afsat 1,22% af den samlede lønsum, og 3. overenskomstår er afsat 0,40% af den samlede lønsum.

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

§ 8. Lønstatistik

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

Lønstatistikken udarbejdes for personale – og stillingskategorier med mulighed for opdeling i ”alle ansatte”, ”alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte” og af ”ansatte begge år i samme stilling”.

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på lønde (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension).

Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

Personale- og stillingskategorier, der har forskellig grundløn, angives særskilt. Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.

Hvis en part ønsker at lade en anden statistik 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 grupper vil forudsætningsvis fremgå af FLD's statistikker.

Der udarbejdes af FLD mindst én gang om året landsdækkende (amts)kommuneorienterede lønstatistikker.

Bemærkning:

Tillæg omfatter: Funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.

Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension. Dvs. tjenestemandspension er ikke medregnet.

Kapitel 5. Overgangsordning

§ 9.

Stk. 1.

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

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

Stk. 2.

Centralt aftalte gruppevise omklassificeringer ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2002 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 1.4.3.

Kapitel 6. Rets- og interesselvister

§ 10.

Stk. 1. Retstvister

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

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

Stk. 2. Interesselvister

- a. I den (amts)kommune, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.
- b. Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i a.
- c. Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem vedkommende (amts)kommunale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

Bemærkning:

For så vidt angår frister ved løsning af lokale interessekonflikter om ny løndannelse jf. a, b og c henvises til bilag 1.4.8.

- d. Kan der ikke indgås aftale i henhold til pkt. c, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under pkt. c. forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af de 5 medlemmer af Den fælleskommunale Forhandlingsdelegation og 5 medlemmer af KTO's Forhandlingsdelegation.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i punkt d, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

Bemærkning:

Bestemmelsen i punkt d. omfatter alene sager rejst lokalt efter 1. april 2002.

- e. Mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesseløst, der erstatter pkt. a -d. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløst vedrørende ny løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløst.
- f. Såfremt interesseløsten drejer sig om de generelle forudsætninger for decentral anvendelse af ny løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og KTO.

Bemærkning:

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

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

Retsstillingen for tjenestemænd og reglementsansatte er i øvrigt uændret.

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

Funktionsløn

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

Bemærkning:

Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

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

Bemærkning:

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

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

Kvalifikationsløn

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

Bemærkning:

Denne bestemmelse omhandler kun ændring af kollektive aftaler.

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

Bemærkning:

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

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

Bemærkning:

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

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

Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse mv.

§ 11.

Stk. 1. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002. For personalegrupper der overgår til ny løndannelse ved de specielle overenskomst/aftaleforhandlinger pr. 1. april 2002 implementeres nye lønformer tidligst pr. 1. april 2003.

Stk. 2. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2005. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

Bemærkning:

Vedr. fortolkningsbidrag, fælleserklæring og forskellige protokollater m.m. om ny løndannelse henvises til bilag 1.4.4. – 1.4.9.

- Bilag 1.4.1.: Notat af 20. januar 2002 vedr. principper for omkostningsberegninger for grupper, der er overgået til ny løndannelse efter KTO-rammeaftalen.
- Bilag 1.4.2.: Principper af 15. juni 1998 for afgrænsning af personalegrupper.
- Bilag 1.4.3.: Beregningsprincipper af 20. januar 1997 for gruppevise omklassificeringer belyst ved nogle eksempler.
- Bilag 1.4.4.: Fortolkningsbidrag af 10. februar 1999 til Rammeaftalen om ny løndannelse.
- Bilag 1.4.5.: Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter.
- Bilag 1.4.6.: Henvisninger til diverse protokollater mv. om ny løndannelse.
- Bilag 1.4.7.: ”Det lokale økonomiske råderum” af 16. januar 2002.
- Bilag 1.4.8.: Løsning af lokale interessekonflikter om ny løndannelse. Frister i forbindelse med procedurer pr. 1. juli 2002.
- Bilag 1.4.9.: Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til ny løndannelse.

Den 20.1.2002

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

1. Grundlønnsforbedringer med fuldt gennemslag.

a. Modellens indhold

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

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

b. Finansiering

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

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

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

2. Grundlønnsforbedring uden fuldt gennemslag.

a. Modellens indhold

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

Alle ansatte rykkes op på det ny grundlønstrin. For ansatte, der har fået en lønforbedring i form af tillæg til gammel grundløn eller et

højere løntrin, sker der ved oprykning til nyt grundlønstrin modregning med forskellen mellem gammel og ny grundløn.

b. Finansiering

Grundlønsændringer beregnes med fuldt gennemslag for de umiddelbart berørte. Finansiering af forventede afledte decentrale konsekvenser sker centralt med 40% af fuldt gennemslag for resten af gruppen.

Hvis det sandsynliggøres, at gruppen har en lønspredning i et betydeligt omfang, kan der aftales en reduktion i de 40 %.

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

3. Forenklingsmodel.

a. Modellens indhold

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

b. Finansiering

Der beregnes i hvert enkelt tilfælde et provenu mellem parterne under de specielle forhandlinger.

4. Indførelse eller forhøjelse af kvalifikationsløn

a. Modellens indhold

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

b. Finansiering

Omkostningerne beregnes efter samme principper som under pkt. 1.

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

5. Indførelse eller forhøjelse af funktionsløn

a. Modellens indhold

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

b. Finansiering

Omkostningerne beregnes efter samme principper som under pkt. 1.

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

6. Indførelse eller forhøjelse af garantiløn.

a. Modellens indhold

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

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

b. Finansiering

Omkostningerne beregnes med 90% af fuldt gennemslag for de umiddelbart berørte. Finansiering af forventede afledte decentrale konsekvenser sker centralt med 20% af løntrinsforhøjelsen for den del af gruppen, der ligger over garantilønnen.

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

7. Afkortning af lønforløb

a. Modellens indhold

Det kan centralt aftales, at kvalifikationsløn eller garantiløn opnås på et tidligere tidspunkt end hidtil aftalt.

Eksempelvis har der tidligere været ydet kvalifikationsløn efter X års ansættelse, hvilket ændres til, at der ydes kvalifikationsløn efter (X – 1) års ansættelse.

b. Finansiering

Omkostningerne beregnes efter samme principper som under pkt. 6.

----0----

Parterne er enige om, at det ved beregningerne kan være nødvendigt, at der indgår et skøn, fx i forbindelse med atypisk fordeling af en gruppe, eller stor lønspredning indenfor gruppen.

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

Midler til en centralt aftalt lønændring lægges efter den nuværende rammeaftales § 6 til gennemsnitslønnen for den pågældende personalegruppe. Dette gælder dog ikke midler, der stammer fra en udmøntning fra gennemsnitsløngarantien.



Bilag 1.4.2.

Principper for afgrænsning af personalegrupper

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

Parterne er enige om følgende principper:

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

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

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

København den 15. juni 1998

For KL
Ole Andersen/Herluf Ibsen

For KTO
Poul Winckler/Signe F. Nielsen

For ARF
Benny C. Hansen/Per Korshøj

For KBH
Hans Simmelkjær

For FRB
Lars Due Østerbye



Bilag 1.4.3.

Beregningsprincipper for gruppevise omklassificeringer belyst ved nogle eksempler

A. Direkte omklassificering

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

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

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

Værdien af omklassificeringer lægges til gennemsnitslønnen.

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

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

B. Afkortning af lønskala

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

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

Merudgiften lægges til gennemsnitslønnen.

Bilag 1.4.4.

Fortolkningsbidrag til Rammeaftalen om ny løndannelse

1. "Gennemsnitsløngarantien" (pension).

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

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

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

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

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

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

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

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

Bemærkning:

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

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

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

Der gives mulighed for, at der decentralt kan ydes kvalifikationsløn- og funktionslønndele 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 lønde ydes som løntrin. En tjenstemands pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenstemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

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

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

Gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

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

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

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

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

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

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

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

Grundlønnen er en centralt aftalt varig løndel.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

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

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Resultatløn er typisk en midlertidig løndel.

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

København, den 13. februar 1998

For
Kommunernes Landsforening
Søren Andersen
Herluf Ibsen

For
Amtsrådsforeningen
K. Ebbensgaard
Per Korshøj

For
Københavns Kommune
P.O.V.
Hans Simmelkjær
Jan Tønners

For
Frederiksberg Kommune
Lisbeth Haagensen

For
Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
Poul Winckler
Jørgen Holst



Bilag 1.4.6.

Henvisninger til diverse protokollater mv. om ny løndannelse

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

Det lokale økonomiske råderum

I dette bilag sættes der fokus på, hvilke elementer der bl.a. påvirker det økonomiske råderum for den lokale løndannelse.

Indledning

Generelt er parterne enige om, at det er begge parter ansvar, at det nye lønsystem fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det nye system, som der har været enighed om at indføre.

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den nye løndannelse kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet.

KTO og de kommunale arbejdsgiverparter har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af ny løndannelse i kommuner og amtskommuner.

Det lokale råderum

Det nye lønsystem indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Generelt skal det fremhæves, at tidligere kendte puljesystemer i løndannelsen er forladt fuldstændigt i det nye lønsystem.

Kommuner og amter har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindredgifter, der vil opstå i løbet af året.

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Elementerne i dette "økonomiske råderum" vil blive oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig ”finansieringskilde” til udvikling af ny løndannelse i form af nye midler er den såkaldte ”forlodsfinansiering”, der er en fælles centralt skønnet ”fremskrivningsprocent” for nye midler til decentral løn for alle kommuner og amter under ét, og som sammen med andre frigjorte løndele mv. kan aftales anvendt lokalt.

Denne fremskrivningsprocent er som nævnt **ikke** en pulje. De enkelte kommuner og amter er ikke bundet af denne procent og kan derfor gå over eller under.

Elementerne i det lokale råderum

Ud over forlodsfinansieringen, som er en del af det lokale økonomiske råderum, kan navnlig følgende elementer påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancesituationer og andre fraværssituationer.
8. ”Ikke-lønkroner” konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.¹

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Men listen er ikke udtømmende.

¹ Ved indgåelse af aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelinger, mens andre, f.eks. vacancesituationerne, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen

Som nævnt er der ikke centralt fastsatte grænser for den lokale anvendelse af midler til ny løndannelse.

Hvis lønudviklingen i kommuner og amter som helhed ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte i samtlige kommuner og amtskommuner.

Hvis den samlede lønudvikling i kommuner og amter inklusive forbrug af midler til den lokale løndannelse nogenlunde svarer til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil reguleringsordningen ikke udløse lønstigninger.

Hvis lønudviklingen ligger ud over lønudviklingen på det private arbejdsmarked, nedsættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

Den samlede virkning af de enkelte kommuners og amters dispositioner omkring ny løndannelse er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr. automatik over reguleringsordningen, eller midlerne er brugt mere ”aktivt” i overensstemmelse med intentionerne bag ny løndannelse.

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen og amtskommunen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og (amts)kommunens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 3 eller i drøftelser i samarbejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 15, stk. 5, nr. 2.

Løsning af lokale interessekonflikter om Ny løndannel- se. Frister i forbindelse med procedure pr. den 1. juli 2001.

Lokale forhandlinger- evt. decentralt niveau

↓ ”hurtigst muligt”, jf. §6, stk. 2 a

Niveau 1 mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for
vedkommende forhandlingsberettigede organisation, jf. § 6 stk. 2 a

↓

Enighed

↓

Uenighed. Organisationsrepræsentanter tilkaldes –
ingen frist for begæring heraf, jf. § 6 stk. 2 b

↓

Niveau 2 – De lokale parter + organisationsrepræsen-
tanter som bisiddere. En af parterne kan kræve niveau 2-
forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter
forhandlingen i niveau 1, jf. § 6 stk. 2 b.

↓

Enighed

↓

Uenighed. Niveau-3-forhandling begæres
af en af overenskomtparterne over for den
modstående overenskomstpart inden for en
frist af 14 dage efter den lokale niveau 2-
forhandling er afsluttet. Niveau 2-
forhandlingen er afsluttet, enten når en af
parterne erklærer den for afsluttet, eller
efter at de lokale parter er enige om at
erklære den for afsluttet, jf. § 6 stk. 2 c.
Det skal fremgå af mødereferatet fra
niveau-2-forhandlingen, hvornår forhand-
lingen anses for afsluttet.



Niveau 3. De centrale parter. En af parterne kan kræve niveau 3-forhandlingen afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen, jf. § 6 stk. 2 c.

KOMMUNERNES LANDSFORENING
AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE

Bilag 1.4.9.

Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til ny løndannelse

Parterne er enige om følgende:

For tillidsrepræsentanter vil der kunne indgås aftale – herunder forhåndsaf tale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en indgået forhåndsaf tale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

På baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle indenfor aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, kan der desuden lokalt efter en konkret vurdering indgås aftale om ydelse af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter.

Sammenlægning af gennemsnitsløngarantier

201 + 204	Daginst. ledere BUPL og FOA
202 + 205	Daginst. souschefer mv. BUPL og FOA
206 + 207	Daginst. basis BUPL og FOA
208 + 209	Daginst. grundløn 12 BUPL og FOA
210, 211, 212	Musikskoleområdet
301, 302	Mellemledere og ledere, SL
407, 502	Bygningskonstruktører og assistenter og mestre
421, 422	Forvaltningschefer, andre chefer, KL
462, 762, 763	Frederiksberg Kommunalforening splittes op og lægges sammen med Københavns Kommunalforening's 2 grupper
508, 513	Specialarbejdere FKKA og KBH, FRB
504, 555	Håndværkere KL + håndværkere KBH og FRB

Herudover overvejes ved de specielle forhandlinger, om gruppe 460, Gentofte og Søllerød Kommunalforeninger kan opsplittes på basisgrupper og ledergrupper. Hvis det er tilfældet, lægges grupperne sammen med 762 og 763.

Det overvejes ved specialforhandlingerne, om gruppe 459 kan slås sammen med gruppe 455.

21. januar 2002

Implementeringsaktiviteter og udarbejdelse af informationsmateriale med henblik på optimering af det decentrale forhandlingssystem

Der er enighed om følgende implementeringsaktiviteter og udarbejdelse af informationsmateriale med henblik på optimering af det decentrale forhandlingssystem. I den forbindelse kan erfaringer fra parternes fælles forskningsprojekt om ny løndannelse i relevant omfang indgå i nedenstående aktiviteter.

Forhandlingerne

Der gennemføres en erfaringsopsamlings- og formidlingsindsats i den kommende overenskomstperiode om delegering af forhandlingskompetencen.

I indsatsen sættes fokus på indhentning/formidling af erfaringer med decentraliseringen, herunder hvordan de lokale forhandlers kompetencer konkret kan understøttes. Dette indebærer bl.a., at der i samarbejde med de lokale parter

1. Søges indhentet og beskrevet positive eksempler fra kommuner, amter og organisationer.
2. Overvejes afholdt konferencer om de lokale parter erfaringer med forhandlingerne, herunder afvikling, delegationsniveau og de lokale forhandlers kompetencer mv.
3. Eventuelt udarbejdes fælles inspirationsmateriale med henblik på at styrke det decentrale forhandlingssystem.

Lønpolitik

Til inspiration vedrørende dialog/kendskab til lønpolitikken gennemføres der erfaringsformidling af gode eksempler med fokus på bl.a. rammerne for drøftelsen, hvordan drøftelsen er foregået, hvad skal til for en dialog mellem ledelsen og medarbejderne om politikken, samt hvorledes politikken er blevet formidlet ud, og hvorledes denne anvendes i praksis.

Lønstatistik

- Der udarbejdes i den kommende overenskomstperiode i samarbejde mellem de amtslige og kommunale arbejdsgivere, FLD og KTO en pjece, der giver en pædagogisk introduktion til lønstatistikker og deres anvendelsesmuligheder.
- I den kommende overenskomstperiode afholdes af KTO, FLD og de amtslige og kommunale arbejdsgivere et mindre antal seminarer/konferencer - fx ét på hver side af Storebælt - for lokale repræsentanter/forhandlere. På baggrund heraf vurderes, om der er behov for særlige tiltag, der kan optimere det decentrale forhandlingssystem.
- Der udarbejdes i fællesskab et edb-baseret interaktivt "lær-selv værktøj", som lokale forhandlere, herunder ledere og tillidsrepræsentanter kan arbejde med.

Budget

I en eventuel samlet evaluering af MED-aftalen kan indgå en evaluering af A- og B-sidens oplevelser og erfaringer med drøftelsen af budgettet jævnfør MED-aftalen.

Bilag 1.4.C

Den 19. marts 2002

Funktions- og kvalifikationsløn for tjenestemænd

1. For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktions- og kvalifikationsløn pensionsgivende, jf. § 2, stk. 4 i aftalen om ny løndannelse. (Bilag 1.4.)
2. Spørgsmålet om at gøre centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg pensionsgivende optages til drøftelse i overenskomstperioden. Parterne er i den forbindelse enige om, at der i overenskomstperioden kan overvejes modeller for, hvorvidt tillæg aftalt decentralt før 1. april 2002 kan indgå i tjenestemandspensionsberegningen.

Bemærkning:

Bestemmelsen betyder, at der ikke er taget stilling til om centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg generelt gøres pensionsgivende på et senere tidspunkt.

Der er alene givet tilsagn om, at spørgsmålet tages op til drøftelse i overenskomstperioden.

3. Aftalen om midlertidig tjeneste i højere stilling, jf. pkt. a i aftalen, tilføjes følgende:

Der indbetales supplerende pension for tjenestemænd, der gør midlertidig tjeneste i en højere stilling.

Der indbetales dog ikke supplerende pension for tjenestemænd, hvis tjeneste i den højere stilling er af kortere varighed, med mindre der i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning.

4. For reglementsansatte er parterne indstillet på at finde en tilsvarende løsning, hvis dette er muligt. Ellers oprettes en supplerende pensionsordning.

TVÆRGÅENDE PROJEKTER, PULJER TIL SPECIELLE FORHANDLINGER OG GENNEMSNITSLØNGARANTIER VED O.2002

Parterne er enige om fordelingen af midler til følgende formål:

1. Udbygning af arbejdsmarkedspension, jf. pkt. 3

Samlet omkostning 209,6 mio. kr.

2. Forhøjelse af den pensionsgivende løn, jf. pkt. 1.1.2

Samlet omkostning 50,0 mio. kr.

3. Pulje til chefer og ledere i alle forhandlingsområder

Samlet omkostning 25,648 mio. kr.

Heraf anvendes til forhøjelse af løntrin 51-55

Løntrin	51	52	53	54	55
Forhøjelse	9.000 kr.	14.000 kr.	19.000 kr.	25.000 kr.	30.000 kr.

Forhøjelserne er anført i 1. oktober 2001-niveau.

Samlet merudgift på 10,381 mio. kr., idet der for alle overlæger foretages modregning i eksisterende tillæg. Udgift på chefområdet 9,963 mio. kr. og udgift til øvrige akademikere (belaster AC's –hovedorganisationspulje) 0,418 mio. kr.

4. 37:3-opsparring, jf. pkt. 1.2.1

Samlet omkostning 15,0 mio. kr.

5. Forhøjelse af løntrin 9, jf. pkt.2

Med virkning fra 1. ?? forhøjes løntrin 9 med 1.500 kr. årligt (1. oktober 2001-niveau).

Samlet omkostning 58,412 mio. kr.

6. Pulje til pensionsprojekt ved de specielle forhandlinger

Der afsættes en pulje på 343,3 mio. kr. til anvendelse ved de specielle forhandlinger. Puljen fordeles med 126,5 mio. kr. til DKK, 167,9 mio. kr. til FTF-K, 47,7 mio. kr. til AC og 1,3 mio. kr. til andre.

Der peges særligt på afskaffelse af karensbestemmelser, forhøjelse af pensionsbidrag for hele eller dele af grupperne, pensionsdækning af centralt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg samt medregning af tidligere privat og øvrig offentlig beskæftigelse ved opgørelsen af pensionskarens.

Herudover peger parterne også på den situation, hvor personer ansættes ved kommuner eller amter og forud herfor var omfattet af en arbejdsgiverfinansieret pensionsordning (såvel en (amts)kommunal som en privat eller anden offentlig pensionsordning). Det kan indgå i forhandlingerne, at de pågældende umiddelbart omfattes af den for personalegruppen gældende pensionsordning under forudsætning af, at de pågældende opfylder dels alderskarensbetingelserne og dels helbreds-betingelserne i de enkelte pensionsordninger, eller fra det senere tidspunkt, de opfylder aldersbetingelserne.

Endelig kan det mellem overenskomstparterne aftales, at satserne fra ATP-indbetalingerne forhøjes til sats A eller C.

Samlet omkostning 343,4 mio. kr.

7. Særydelser – ikke lønafhengige særydelser, jf. pkt. 1.2

Samlet omkostning 38,0 mio. kr.

8. Hovedorganisationsopfyldning

DKK	FTF	AC	Andre	I alt
25,5 mio. kr.	76,37 mio. kr.	10,382 mio. kr.	0,7 mio. kr.	112,952 mio. kr.

Samlet omkostning 112,952 mio. Kr.

9. Gennemsnitsløngaranti

Til udmøntning pr. ??? er udløst følgende løngarantier:

Garantigruppe 208 Dageinst. pæd. pers. ikke-uddannet basisgruppe, grundløn 12, BUPL 1,794 mio. kr.

Garantigruppe 304 omsorgs- og pædagogmedhjælpere, døgninstitutioner 39,788 mio. kr.

10. Hovedorganisationspuljer

Der afsættes 0,45% af lønsummen til hovedorganisationspuljer.

11. Puljer til specielle forhandlinger

Til anvendelse ved de specielle forhandlinger er således samlet følgende beløb:

DKK	479,676 mio. kr., jf. vedlagte bilag 2.A.
FTF-K	515,024 mio. kr., jf. vedlagte bilag 2.B.
AC	151,411 mio. kr., jf. vedlagte bilag 2.C.
Andre	4,524 mio. kr.

						Bilag 2.A.
DKK- puljer til specielle forhandlinger						28. januar 2002
Personalegruppe	Pension specforh.	Chefpulje	Lederp.	Hovedorg + opfyldn.	Gn.snits. løngaranti	I alt mio. kr.
Pædagoger i daginstitutioner, KBH	1,418			5,748		7,166
Hus- og rengøringsassistenter						0,000
Specialarbejdere	6,506			4,446		10,952
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere					39,788	39,788
Døgnområdet - herunder døgnpæd.,	11,742			47,857		59,599
Diverse FOA-grupper	47,240			108,405		155,645
Pædagogmedhjælpere						0,000
Konserveringstekniker og formgivere	0,016			0,039		0,055
Diverse smågrupper under	0,140			0,486		0,626
HK/KOMMUNAL	50,254	5,300		95,727		151,281
Teknikere, bygningskonstr.	1,636			6,902		8,538
Håndværkere incl. gasmek.og	3,068			8,470		11,538
Tekniske servicemedarbejdere	2,964			2,623		5,587
Beredskab - basispersonale under forudsætning af at et	0,447			1,937		2,384
Beredskab - chef-/lederstillinger under forudsætning af at et	0,057			0,230		0,287
Mellemledere ældreområdet	0,282			1,249		1,531
Øvrige	0,730			2,816		3,546
Bufferpulje						6,453
I alt	126,500	5,300		286,936	39,788	464,976
Hertil kommer pulje til særydelser på særligt belastede døgnområder 14,7 mio. kr.						

Bilag 2.B.**FTF- puljer til specielle forhandlinger****27. januar 2002**

Personalegruppe	Pension specforh.	Hovedorg + opfyldn.	Gn.snits. løngaranti	I alt mio. kr.
Lærere i folkeskolen m.fl.	56,935	147,797		204,732
Pædagoger i daginst.	47,299	64,495	1,794	113,588
Sundhedskartellet, herunder lærere ved sygeplejeskoler, socialrådgivere	58,769	96,845		155,614
Kommunalforeningerne incl. lærere som forhandles sammen	3,133	13,251		16,384
Havnefogeder	0,080	0,166		0,246
Bygningskonstruktører	0,299	0,365		0,664
Mellemledere ældreområdet	0,459	0,567		1,026
Landmålingsteknikere	0,096	0,109		0,205
Skov- og landskabsingeniører	0,152	0,221		0,373
Halinspektører	0,342	0,290		0,632
Beredskab	0,125	0,453		0,578
Navigatører	0,009	0,004		0,013
Landsdelsorkestre, musikere	0,202	0,238		0,440
Restpulje O.02 - incl. øvrige		2,100		2,100
I alt	167,900	326,901	1,794	496,595

Hertil kommer 11,1 mio.kr. til særydelser på særligt belastede døgnområder, samt FTF-K's andel af chefpulje = 7,33 mio. kr.

Lønsummer for teateteknikere og skuespillere er ikke indeholdt i ovenstående opgørelse. Til disse grupper afsættes 1% af lønsummen, hvori modregnes de tværgående projekter - restbeløbet anvendes ved specialforhandlingerne.

AC – puljer O.2002

Puljer til de specielle forhandlinger:

Pulje til pensionsprojekter ved specielle forhandlinger	47,700 mio. kr.
Pulje til chefer og ledere	13,018 mio. kr.
Særydelser	12,100 mio. kr.
Hovedorganisationsopfyldning	10,382 mio. kr.
Hovedorganisationspulje 0,45%	68,211 mio. kr.
I alt	151,411 mio. kr.

Den 31. januar 2002

Pension

Parterne er enige om en teknisk omlægning af pensionsberegningssystemet.

Parterne er enige om, at foretage en nettoficering af den pensionsgivende løn og i den forbindelse samtidig foretage en forhøjelse af pensionsbidragsprocenten samt at foretage en sammenlægning af eget- og arbejdsgiverbidraget til et samlet bidrag.

- Parterne er enige om, at en nettoficering af de pensionsgivende løndelev indebærer, at den pensionsgivende løn ikke som hidtil skal opregnes med egetbidraget før beregning af pensionsbidrag. Ved en nettoficering fastsættes den pensionsgivende løn til 100/100, og pensionen beregnes heraf.
- Parterne er enige om, da omlægningen alene har karakter af en teknisk omlægning, må der samtidig ske en forhøjelse af pensionsbidragsprocenterne. Ved fx. en 12%-pensionsordning skal pensionsbidragsprocenten i stedet fastsættes til 12,50%. Vedlagte bilag 3.A viser, hvor meget de aktuelle pensionsbidragsprocenter skal forhøjes som følge af nettoficeringen af den pensionsgivende løn.
- Parterne er enige om en sammenlægning af eget- og arbejdsgiverbidraget til et samlet pensionsbidrag. I den forbindelse er parterne samtidig enige om, at det af lønspecifikationen skal fremgå, hvad det samlede bidrag andrager, ligesom det af lønspecifikationen som en standardoplysning skal fremgå, at 1/3 heraf udgør egetbidraget.
- Parterne er enige om, at i diverse pensionsbestemmelser, der angiver, hvorledes størrelsen af pensionen skal beregnes, alene skal anføres følgende:

”Det samlede pensionsbidrag udgør xx,xx% af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget andrager 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.”

Da ovennævnte ændringer alene har karakter af en teknisk omlægning, er parterne samtidig enige om, at ændringerne er omkostningsneutrale.

Det tilstræbes, at den nye formulering af pensionsbestemmelsen sættes i kraft i de enkelte overenskomster samtidig med udmøntning af pensionsmidler og/eller samtidig med, at der gennemføres generelle lønstigninger. Dette gælder dog ikke nødvendigvis forhøjelse af minipensionsordningen.

Bilag 3.A.

Forhøjelse af pensionsbidragsprocenterne i forbindelse med nettoficering af den pensionsgivende løn.

Gl. pensionsbidragsprocent 100/xx,x	Ny pensionsbidragsprocent 100/100
2,4	2,42
7,5	7,69
8,4	8,64
12,0	12,50
12,3	12,83
12,6	13,15
12,9	13,48
13,2	13,81
13,5	14,14
13,8	14,47
14,1	14,80
15,0	15,79
15,3	16,12
15,9	16,79

Rammeaftale om åremålsansættelse

KL

Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte

Den 19. marts 2002

Kapitel 1. Åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår	3
§ 1. Rammeaftalens område	3
§ 2. Tjenestemænd i folkeskolen	3
§ 3. Åremålsstillingen.....	3
§ 4. Stillingsopslag	4
§ 5. Åremålstillæg	4
§ 6. Fratrædelsesbeløb mv.	5
§ 7. Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.	6
§ 8. Pensionsvilkår.....	6
§ 9. Afskedigelse	7
Kapitel 2. Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd.....	8
§ 10. Åremålsstillingen.....	8
§ 11. Åremålsvilkårene.....	8
§ 12. Afskedigelse	9
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse.....	10
§ 13. Ikrafttræden	10
§ 14. Opsigelse	10

Kapitel 1. Åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår

§ 1. Rammeaftalens område

Stk. 1

Åremålsansættelse er en tidsmæssigt afgrænset tjenestemandsansættelse, der ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb.

§ 2. Tjenestemænd i folkeskolen

Tjenestemænd i folkeskolen, ”den lukkede gruppe” (jf. lovbekendtgørelse nr. 679 af 17. september 1998 om tjenestemænd i folkeskolen mv.) er ikke omfattet af rammeaftalens bestemmelser i § 3, stk. 3 om tilbagegangsret, § 4, stk. 2-4 om åremålets længde, § 7, stk. 2 om særligt fratrædelsesbeløb ved uansøgt afsked med en måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen, § 8 om pensionsvilkår og § 9, stk. 3-5 om uansøgt afsked, jfr. dog § 9, stk. 6.

Der er derfor i fornødent omfang indsat særskilte bemærkninger/bestemmelser om denne gruppe.

§ 3. Åremålsstillingen

Stk. 1

Kommunalbestyrelsen beslutter efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation, om en tjenestemandstilling skal besættes på åremålsvilkår og fastsætter åremålsperiodens længde efter § 4.

Bemærkning:

Spørgsmålet om, hvorvidt en bestemt funktion skal varetages på åremålsvilkår, vedrører kommunens personalebehov og er derfor som hidtil i henhold til tjenestemandregulativet et forhandlingsspørgsmål. Dette indebærer, at kommunalbestyrelsen skal underrette vedkommende forhandlingsberettigede personaleorganisation om, at man agter at besætte en bestemt stilling på åremålsvilkår, således at den forhandlingsberettigede organisation kan begære en forhandling herom. Kommunalbestyrelsen er i givet fald forpligtet til at indgå i en sådan forhandling. Forhandlingsretten indebærer ikke, at der skal opnås enighed med organisationen om, hvorvidt en stilling skal besættes på åremålsvilkår eller ej.

Stk. 2

Åremålsstillingen fastsættes ved aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3

Kommunalbestyrelsen kan give, men er ikke forpligtet til at give en åremålsansat tilsagn om tilbagegangsret.

Bemærkning:

Ved tilbagegangsret forstås, at der er givet tilsagn om overførelse til varig ansættelse i en anden stilling end åremålsstillingen, når åremålsperioden udløber. Tilbagegangsstillingen aflønnes med en løn svarende til indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

For så vidt angår tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” har disse automatisk en tilbagegangsstilling, jfr. Åremålslovens § 5, medmindre andet særligt aftales.

Stk. 4

Efter åremålsperiodens udløb kan kommunalbestyrelsen uden stillingsopslag overføre den åremålsansatte til varig ansættelse i samme stilling.

§ 4. Stillingsopslag

Stk. 1

Åremålsstillinger skal opslås, og kommunalbestyrelsens beslutning om besættelse på åremål skal fremgå af stillingsopslaget.

Stk. 2

Åremålsansættelse skal ske for mindst 3 og højst 6 år.

Stk. 3

Åremålsansættelsen kan forlænges på uændrede vilkår og uden stillingsopslag. Forlængelser skal være på mindst 6 måneder.

Stk. 4

Den samlede ansættelse på åremål efter stk. 2 og 3 kan maksimalt være på 9 år.

Bemærkning til stk. 2-4:

Tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” er ikke omfattet af bestemmelsens stk. 2-4. I stedet gælder Åremålslovens § 3.

Stk. 5

Genansættelse efter det fastsatte (evt. forlængede) åremålsudløb kan kun ske efter nyt opslag.

§ 5. Åremålstillæg

Stk. 1

Under åremålsansættelsen ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Tillægget reguleres efter samme regler som særlige tillæg i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte. Tillæggets størrelse aftales i hvert enkelt tilfælde med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2

Gives der tilsagn om tilbagegangsret, kan tillægget aftales på indtil 20% af lønnen.

Stk. 3

I andre tilfælde kan tillægget aftales på indtil 30% af lønnen.

Bemærkning til stk. 2 og 3:

Åremålstillægget beregnes af den til en hver tid gældende grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. Det beregnes endvidere af evt. særlige tillæg og yderligere tillæg ("topcheftillæg"). Evt. resultatløns indgår ikke i beregningen af åremålstillægget.

Stk. 4

Forslag om tillæg uden for retningslinierne i stk. 2 og 3 skal forelægges KL.

Stk. 5

Ved genansættelse i en åremålsstilling efter opslag træffes ny aftale om løntillæg.

Stk. 6

Er der ikke ved åremålsaftalen sikret den pågældende varig ansættelse i en anden stilling efter åremålets udløb, kan det indgå i åremålsaftalen, at åremålstillægget helt eller delvis anvendes til indskud i en pensionsordning.

§ 6. Fratrædelsesbeløb mv.

Stk. 1

Ved åremålets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

Stk. 2

Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Stk. 3

Bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, med mindre andet er aftalt.

Stk. 4

Ved forlængelse af åremålsaftalen er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales.

Stk. 5

Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- ved ansøgt afsked,
- når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 3, eller
- når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller i en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

Bemærkning:

Ved uansøgt afsked gælder særregler efter § 7.

§ 7. Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.

Stk. 1

Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der ved uansøgt afsked på grund af sygdom som led i fratrædelsesvilkårene skal ydes et fratrædelsesbeløb. Fratrædelsesbeløbet kan ikke overstige det beløb, pågældende ville have været berettiget til efter § 6, stk. 2.

Stk. 2

Ved uansøgt afsked af anden årsag end sygdom eller tjenesteforseelse med én måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen udgør fratrædelsesbeløbet 3 måneders løn forhøjet med én måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

Bemærkning:

For tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” henvises til § 9, stk. 6.

§ 8. Pensionsvilkår

Stk. 1

Når den åremålsansatte tjenestemand pensioneres, fastsættes pensionen med udgangspunkt i det løntrin, den pågældende blev aflønnet efter på pensioneringstidspunktet.

Stk. 2

Åremålsansættelsen medregnes i pensionsalderen.

Stk. 3

For åremålsaftaler, der er indgået før 1. april 1997 gælder:

Til den pension, der er fastsat efter stk. 1 og 2, ydes et tillæg, der for hvert åremålsår udgør 2,7% af pension med 37 års pensionsalder efter det højeste løntrin i åremålsstillingens lønramme. Den pågældendes samlede tjenestemandspension kan dog ikke herved overstige den pension, der ville være opnået, hvis tjenestemanden ved sin pensionering var ansat i en tjenestemandstilling med samme klassificering som åremålsstillingen.

Stk. 4

For åremålsaftaler, der er indgået i perioden 1. april 1997 til 31. marts 2002 gælder:

Til den pension, der er fastsat efter stk. 1 og 2 ydes en supplerende pensionsordning på 15% af åremålsstillægget, jf. Rammeaftale om supplerende pension.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 17.71.

Stk. 5

Med virkning for åremålsaftaler, der indgås den 1. april 2002 eller senere, beregnes den supplerende pensionsordning med en procent af åremålstillægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe. Den supplerende pensionsordning skal mindst beregnes som 15% af åremålstillægget.

Stk. 6

Eventuel ægtefællepension beregnes på grundlag af pensionen efter stk. 1 og 3.

Stk. 7

Uanset ansættelsestiden, jf. pensionsregulativets § 2, vil en tidligere åremålsansat tjenestemand kunne få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter det fyldte 60. år. Det er en forudsætning, at fratræden ikke er sket under åremålsansættelsen af en af tjenestemanden tilregnelig årsag.

Stk. 8

Pensionsregulativets 6, stk. 4, finder ikke anvendelse ved udbetaling af pension efter stk. 7.

Stk. 9

En åremålsansat tjenestemand, der ikke er varigt ansat i en anden tjenestemandsstilling, og som afskediges uansøgt efter § 9, stk. 4 og 5 er ikke berettiget til at modtage egenpension, medmindre den pågældende har fået inddraget en pension efter pensionsregulativets § 10 i forbindelse med ansættelse i åremålsstillingen.

Bemærkning til § 8:

For tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” finder åremålslovens § 6 og § 7 anvendelse.

§ 9. Afskedigelse*Stk. 1*

Åremålsansættelsen ophører uden varsel ved den aftalte periodes udløb.

Stk. 2

Den åremålsansatte kan afskediges efter ansøgning efter bestemmelserne i tjenestemandensregulativets § 25.

Bemærkning:

For tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” finder tjenestemandenslovens § 27 anvendelse.

Stk. 3

Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom eller tjenesteforseelse.

Stk. 4

En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenestemandens tiltræden af åremålsstillingen. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 5

I andre tilfælde end de der nævnes i stk. 3 – 4, kan uansøgt afsked i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Bemærkning:

Stk. 4, 3. pkt. og stk. 5, 2. pkt, som er aftalt ved O.99, gælder alene for aftaler om åremålsansættelser, der er trådt i kraft pr. 1. april 1999 eller derefter. Ved forlængelse af eksisterende åremålsaftaler, er det de nye regler der finder anvendelse.

Stk. 6

Åremålsansatte tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom og alder, jfr. Tjenestemandsløvens § 29. Afsked finder sted med 3 måneders varsel, jfr. Tjenestemandsløvens § 28. Såfremt opsigelsen meddeles, så ansættelsesforholdet bringes til ophør senest 14 måneder efter tiltrædelsen af åremålsstillingen, finder de i § 7, stk. 2 nævnte vilkår tilsvarende anvendelse.

I andre tilfælde end de der nævnes i stk. 3-4 finder stk. 5 tilsvarende anvendelse.

Kapitel 2. Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd**§ 10. Åremålsstillingen**

Åremålsansættelse kan ske på overenskomstvilkår efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

§ 11. Åremålsvilkårene*Stk. 1*

Ansættelsesvilkårene følger den overenskomst, der ville være gældende, hvis stillingen ikke var besat på åremål, jf. dog § 12, stk. 3.

Stk. 2

Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst, fastsættes ansættelsesvilkårene efter Funktionærlovens regler.

Stk. 3

Bestemmelserne i § 3, stk. 3 (tilbagegangsstilling), § 3, stk. 4 (varig ansættelse i samme stilling), §4 (stillingsopslag og åremålsansættelsens længde), § 5, stk. 1-5 (åremålstillæg), §§ 6 og 7 (fratrædelsesgodtgørelse) samt § 9, stk. 1 (åremålsansættelsens ophør) finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4

Der indbetales pensionsbidrag efter de regler, der ville være gældende for stillingen, hvis den var besat uden tidsbegrænsning. Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst eller aftale, fastsættes pensionsbidraget til 15,79%. Herudover aftales det i det enkelte tilfælde, om kommunen betaler tilskud til pension i forhold til åremålstillægget. Indgås en sådan aftale om pensionstilskud den 1. april 2002 eller senere, beregnes dette med samme procent som følger af første og andet punktum.

§ 12. Afskedigelse*Stk. 1*

En åremålsansat kan opsig sin stilling efter de regler, der ville være gældende, hvis stillingen var besat uden tidsbegrænsning. Opsigelsesvarslet følger Funktionærlovens bestemmelser, jf. FUL § 2, stk. 6.

Stk. 2

Kommunen kan inden åremålets udløb opsig en åremålsansat, hvis det er helbredsmæssigt begrundet, eller hvis den åremålsansatte som følge af strafbart forhold eller anden grov misligholdelse af ansættelsesforholdet er uegnet til at forblive i stillingen. Opsigelsesvarslet følger Funktionærlovens bestemmelser, jf. FUL § 2, stk. 2 og 3.

Bemærkning:

Det præciseres, at åremålsansatte på ikke-tjenestemandsvilkår ved grov misligholdelse kan bortvises efter de almindelige regler herom uden yderligere lønudbetalinger.

Stk. 3

Kommunen kan i øvrigt afskedige en åremålsansat af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Opsigelsen skal meddeles med en måneds varsel, og således at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for stillingens tiltræden. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 4.

I andre tilfælde end de, der nævnes i stk. 2 og 3, kan en åremålsansat kun opsiges, hvis der indgås aftale om vilkårene for opsigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaerne kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Bemærkning:

Stk. 3, 3. pkt. og stk. 4, 2. pkt., som er aftalt ved O.99, gælder alene for aftaler om åremålsansættelser, der er trådt i kraft pr. 1. april 1999 eller derefter. Ved forlængelse af eksisterende åremålsaftaler, er det de nye regler der finder anvendelse.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 13. Ikrafttræden

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. april 2002, med mindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

Stk. 2

Bestemmelsen i § 9, stk. 6 finder anvendelse på åremålsaftaler, der er indgået den 1. juni 2001 eller senere.

§ 14. Opsigelse

§ 5 (åremålstillæg), § 6 (fratrædelsesbeløb m.v.), § 7 (særregler om fratrædelsesbeløb m.v.), § 9, stk. 4, 3. pkt. og stk. 5 (afskedigelse), der er indgået som aftale efter § 32, stk. 1 i tjenestemandregulativet og § 9, stk. 6, der er indgået som aftale med hjemmel i § 4 i lovbekendtgørelse nr. 679 af 17. september 1998 om tjenestemænd i folkeskolen mv. samt kapitel 2 (åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd), kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

København den

For Kommunernes Landsforening

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Rammeaftale om åremålsansættelse

Amtsrådsforeningen

Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte

Den 19. marts 2002

Kapitel 1. Åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår	3
§ 1. Rammeaftalens område	3
§ 2. Tjenestemænd i folkeskolen	3
§ 3. Åremålsstillingen.....	3
§ 4. Stillingsopslag	4
§ 5. Åremålstillæg	4
§ 6. Fratrædelsesbeløb mv.	5
§ 7. Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.	6
§ 8. Pensionsvilkår.....	6
§ 9. Afskedigelse	7
Kapitel 2. Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd.....	8
§ 10. Åremålsstillingen.....	8
§ 11. Åremålsvilkårene.....	8
§ 12. Afskedigelse	9
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse.....	10
§ 13. Ikrafttræden	10
§ 14. Opsigelse	10

Kapitel 1. Åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår

§ 1. Rammeaftalens område

Stk. 1

Åremålsansættelse er en tidsmæssigt afgrænset tjenestemandsansættelse, der ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb.

§ 2. Tjenestemænd i folkeskolen

Tjenestemænd i folkeskolen, ”den lukkede gruppe” (jf. lovbkg. nr. 679 af den 17. september 1998 om tjenestemænd i folkeskolen mv.) er ikke omfattet af rammeaftalens bestemmelser i § 3, stk. 3 om tilbagegangsret, § 4, stk. 2-4 om åremålets længde, § 7, stk. 2 om særligt fratrædelsesbeløb ved uansøgt afsked med en måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen, § 8 om pensionsvilkår og § 9, stk. 3-5 om uansøgt afsked, jfr. dog § 9, stk. 6.

Der er derfor i fornødent omfang indsat særskilte bemærkninger/bestemmelser om denne gruppe.

§ 3. Åremålsstillingen

Stk. 1

Amtsrådet beslutter efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation, om en tjenestemandstilling skal besættes på åremålsvilkår og fastsætter åremålsperiodens længde efter § 4.

Bemærkning:

Spørgsmålet om, hvorvidt en bestemt funktion skal varetages på åremålsvilkår, vedrører amtets personalebehov og er derfor som hidtil i henhold til tjenestemandregulativet et forhandlingsspørgsmål. Dette indebærer, at amtsrådet skal underrette vedkommende forhandlingsberettigede personaleorganisation om, at man agter at besætte en bestemt stilling på åremålsvilkår, således at den forhandlingsberettigede organisation kan begære en forhandling herom. Amtsrådet er i givet fald forpligtet til at indgå i en sådan forhandling. Forhandlingsretten indebærer ikke, at der skal opnås enighed med organisationen om, hvorvidt en stilling skal besættes på åremålsvilkår eller ej.

Stk. 2

Åremålsstillingen fastsættes ved aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3

Amtsrådet kan give, men er ikke forpligtet til at give en åremålsansat tilsagn om tilbagegangsret.

Bemærkning:

Ved tilbagegangsret forstås, at der er givet tilsagn om overførelse til varig ansættelse i en anden stilling end åremålsstillingen, når åremålsperioden udløber. Tilbagegangsstillingen aflønnes med en løn svarende til indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

For så vidt angå tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” har disse automatisk en tilbagegangsstilling, jfr. Åremålslovens § 5, medmindre andet særligt aftales.

Stk. 4

Efter åremålsperiodens udløb kan amtsrådet uden stillingsopslag overføre den åremålsansatte til varig ansættelse i samme stilling.

§ 4. Stillingsopslag

Stk. 1

Åremålsstillinger skal opslås, og amtsrådets beslutning om besættelse på åremål skal fremgå af stillingsopslaget.

Stk. 2

Åremålsansættelse skal ske for mindst 3 og højst 6 år.

Stk. 3

Åremålsansættelsen kan forlænges på uændrede vilkår og uden stillingsopslag. Forlængelser skal være på mindst 6 måneder.

Stk. 4

Den samlede ansættelse på åremål efter stk. 2 og 3 kan maksimalt være på 9 år.

Bemærkning til stk. 2-4:

Tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” er ikke omfattet af bestemmelsens stk. 2-4. I stedet gælder Åremålslovens § 3.

Stk. 5

Genansættelse efter det fastsatte (evt. forlængede) åremålsudløb kan kun ske efter nyt opslag.

§ 5. Åremålstillæg

Stk. 1

Under åremålsansættelsen ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Tillægget reguleres efter samme regler som særlige tillæg i Aftale om lønninger for ansatte i amterne. Tillæggets størrelse aftales i hvert enkelt tilfælde med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2

Gives der tilsagn om tilbagegangsret, kan tillægget aftales på indtil 20% af lønnen.

Stk. 3

I andre tilfælde kan tillægget aftales på indtil 30% af lønnen.

Bemærkning til stk. 2 og 3:

Åremålstillægget beregnes af den til en hver tid gældende grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. Det beregnes endvidere af evt. særlige tillæg og yderligere tillæg ("topcheftillæg"). Evt. resultatløn indgår ikke i beregningen af åremålstillægget.

Stk. 4

Forslag om tillæg uden for retningslinierne i stk. 2 og 3 skal forelægges Amdsrådsforeningen.

Stk. 5

Ved genansættelse i en åremålsstilling efter opslag træffes ny aftale om løntillæg.

Stk. 6

Er der ikke ved åremålsaftalen sikret den pågældende varig ansættelse i en anden stilling efter åremålets udløb, kan det indgå i åremålsaftalen, at åremålstillægget helt eller delvis anvendes til indskud i en pensionsordning.

§ 6. Fratrædelsesbeløb mv.

Stk. 1

Ved åremålets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

Stk. 2

Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Stk. 3

Bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, med mindre andet er aftalt.

Stk. 4

Ved forlængelse af åremålsaftalen er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales.

Stk. 5

Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- ved ansøgt afsked,
- når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 3, eller
- når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller i en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

Bemærkning:

Ved uansøgt afsked gælder særregler efter § 7.

§ 7. Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.

Stk. 1

Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der ved uansøgt afsked på grund af sygdom som led i fratrædelsesvilkårene skal ydes et fratrædelsesbeløb.

Fratrædelsesbeløbet kan ikke overstige det beløb, pågældende ville have været berettiget til efter § 6, stk. 2.

Stk. 2

Ved uansøgt afsked af anden årsag end sygdom eller tjenesteforseelse med én måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen udgør fratrædelsesbeløbet 3 måneders løn forhøjet med én måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

Bemærkning:

For tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” henvises til § 9, stk. 6.

§ 8. Pensionsvilkår

Stk. 1

Når den åremålsansatte tjenestemand pensioneres, fastsættes pensionen med udgangspunkt i det løntrin, den pågældende blev aflønnet efter på pensioneringstidspunktet.

Stk. 2

Åremålsansættelsen medregnes i pensionsalderen.

Stk. 3

For åremålsaftaler, der er indgået før den 1. april 1997 gælder:

Til den pension, der er fastsat efter stk. 1 og 2, ydes et tillæg, der for hvert åremålsår udgør 2,7% af pension med 37 års pensionsalder efter det højeste løntrin i åremålsstillingens lønramme. Den pågældendes samlede tjenestemandspension kan dog ikke herved overstige den pension, der ville være opnået, hvis tjenestemanden ved sin pensionering var ansat i en tjenestemandstilling med samme klassificering som åremålsstillingen.

Stk. 4

For åremålsaftaler, der er indgået i perioden den 1. april 1997 til den 31. marts 2002 gælder:

Til den pension, der er fastsat efter stk. 1 og 2 ydes en supplerende pensionsordning på 15% af åremålsstillægget, jf. Rammeaftale om supplerende pension.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, afsnit 11.25.1.

Stk. 5

Med virkning for åremålsaftaler, der indgås den 1. april 2002 eller senere, beregnes den supplerende pensionsordning med en procent af åremålstillægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe. Den supplerende pensionsordning skal mindst beregnes som 15% af åremålstillægget.

Stk. 6

Eventuel ægtefællepension beregnes på grundlag af pensionen efter stk. 1 og 3.

Stk. 7

Uanset ansættelsestiden, jf. pensionsregulativets § 2, vil en tidligere åremålsansat tjenestemand kunne få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter det fyldte 60. år. Det er en forudsætning, at fratræden ikke er sket under åremålsansættelsen af en af tjenestemanden tilregnelig årsag.

Stk. 8

Pensionsregulativets 6, stk. 4, finder ikke anvendelse ved udbetaling af pension efter stk. 7.

Stk. 9

En åremålsansat tjenestemand, der ikke er varigt ansat i en anden tjenestemandstilling, og som afskediges uansøgt efter § 9, stk. 4 og 5, er ikke berettiget til at modtage egenpension, medmindre den pågældende har fået inddraget en pension efter pensionsregulativets § 10 i forbindelse med ansættelse i åremålsstillingen.

Bemærkning til § 8:

For tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” finder åremålslovens § 6 og § 7 anvendelse.

§ 9. Afskedigelse

Stk. 1

Åremålsansættelsen ophører uden varsel ved den aftalte periodes udløb.

Stk. 2

Den åremålsansatte kan afskediges efter ansøgning efter bestemmelserne i tjenestemandregulativets § 25.

Bemærkning:

For tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” finder tjenestemandlovens § 27 anvendelse.

Stk. 3

Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom eller tjenesteforseelse.

Stk. 4

En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenestemandens tiltræden af åremålsstillingen. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 5

I andre tilfælde end de der nævnes i stk. 3 – 4, kan uansøgt afsked i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilklårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Bemærkning:

Stk. 4, 3. pkt. og stk. 5, 2. pkt., som er aftalt ved O.99, gælder alene for aftaler om åremålsansættelser, der er trådt i kraft pr. den 1. april 1999 eller derefter. Ved forlængelse af eksisterende åremålsaftaler, er det de nye regler der finder anvendelse.

Stk. 6

Åremålsansatte tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom og alder, jfr. Tjenestemandenslovens § 29. Afsked finder sted med 3 måneders varsel, jfr. Tjenestemandenslovens § 28. Såfremt opsigelsen meddeles, så ansættelsesforholdet bringes til ophør senest 14 måneder efter tiltrædelsen af åremålsstillingen, finder de i § 7, stk. 2 nævnte vilkår tilsvarende anvendelse.

I andre tilfælde end de der nævnes i stk. 3-4 finder stk. 5 tilsvarende anvendelse.

Kapitel 2. Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd**§ 10. Åremålsstillingen**

Åremålsansættelse kan ske på overenskomstvilkår efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

§ 11. Åremålsvilkårene*Stk. 1*

Ansættelsesvilkårene følger den overenskomst, der ville være gældende, hvis stillingen ikke var besat på åremål, jf. dog § 12, stk. 3.

Stk. 2

Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst, fastsættes ansættelsesvilkårene efter Funktionærlovens regler.

Stk. 3

Bestemmelserne i § 3, stk. 3 (tilbagegangsstilling), § 3, stk. 4 (varig ansættelse i samme stilling), §4 (stillingsopslag og åremålsansættelsens længde), § 5, stk. 1-5 (åremålsstillæg), §§ 6 og 7 (fratrædelsesgodtgørelse) samt § 9, stk. 1 (åremålsansættelsens ophør) finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4

Der indbetales pensionsbidrag efter de regler, der ville være gældende for stillingen, hvis den var besat uden tidsbegrænsning. Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst eller aftale, fastsættes pensionsbidraget til 15,79%. Herudover aftales det i det enkelte tilfælde, om amtet betaler tilskud til pension i forhold til åremålsstillægget. Indgås en sådan aftale om pensionstilskud den 1. april 2002 eller senere, beregnes dette med samme procent som følger af første og andet punktum.

§ 12. Afskedigelse*Stk. 1*

En åremålsansat kan opsig sin stilling efter de regler, der ville være gældende, hvis stillingen var besat uden tidsbegrænsning. Opsigelsesvarslet følger Funktionærlovens bestemmelser, jf. FUL § 2, stk. 6.

Stk. 2

Amtet kan inden åremålets udløb opsig en åremålsansat, hvis det er helbredsmæssigt begrundet, eller hvis den åremålsansatte som følge af strafbart forhold eller anden grov misligholdelse af ansættelsesforholdet er uegnet til at forblive i stillingen. Opsigelsesvarslet følger Funktionærlovens bestemmelser, jf. FUL § 2, stk. 2 og 3.

Bemærkning:

Det præciseres, at åremålsansatte på ikke-tjenestemandsvilkår ved grov misligholdelse kan bortvises efter de almindelige regler herom uden yderligere lønudbetalinger.

Stk. 3

Amtet kan i øvrigt afskedige en åremålsansat af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Opsigelsen skal meddeles med en måneds varsel, og således at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for stillingens tiltræden. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 4.

I andre tilfælde end de, der nævnes i stk. 2 og 3, kan en åremålsansat kun opsiges, hvis der indgås aftale om vilkårene for opsigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaerne kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Bemærkning:

Stk. 3, 3. pkt. og stk. 4, 2. pkt., som er aftalt ved O.99, gælder alene for aftaler om åremålsansættelser, der er trådt i kraft pr. den 1. april 1999 eller derefter. Ved forlængelse af eksisterende åremålsaftaler er det de nye regler, der finder anvendelse.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 13. Ikrafttræden

Stk. 1

Aftalen har virkning fra den 1. april 2002, med mindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

Stk. 2

Bestemmelsen i § 9, stk. 6 finder anvendelse på åremålsaftaler, der er indgået den 1. juni 2001 eller senere.

§ 14. Opsigelse

§ 5 (åremålsstillæg), § 6 (fratrædelsesbeløb m.v.), § 7 (særregler om fratrædelsesbeløb m.v.), § 9, stk., 4, 3. pkt. og stk. 5 (afskedigelse), der er indgået som aftale efter § 32, stk. 1 i tjenestemandregulativet, og § 9, stk. 6, der er indgået som aftale med hjemmel i § 4 i lovbkg. nr. 679 af den 17. september 1998 om tjenestemænd i folkeskolen mv., samt kapitel 2 (åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd) kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

København den

For Amtsrådsforeningen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Københavns Kommune

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Bilag 4.1.C.

**Rammeaftale
om
åremålsansættelse**

2002

<i>Kapitel 1. Åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår</i>	3
§ 1. Rammeaftalens område	3
§ 2. Åremålsstillingen.....	3
§ 3. Stillingsopslag	4
§ 4. Åremålsstillæg	4
§ 5. Fratrædelsesbeløb mv.	5
§ 6. Særregler om fratrædelsesbeløb mv.....	5
§ 7. Pensionsvilkår	6
§ 8. Afskedigelse	7
<i>Kapitel 2. Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd</i>	7
§ 9. Åremålsstillingen.....	7
§ 10. Åremålsvilkårene	8
§ 11. Afskedigelse	8
<i>Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse</i>	9
§ 12. Ikrafttræden	9
§ 13. Opsigelse.....	9

Kapitel 1. Åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår

§ 1. Rammeaftalens område

Åremålsansættelse er en tidsmæssigt afgrænset tjenestemandsansættelse, der ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb.

§ 2. Åremålsstillingen

Stk. 1.

Borgerrepræsentationen beslutter efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation, om en tjenestemandstilling skal besættes på åremålsvilkår og fastsætter åremålsperiodens længde efter § 3.

Bemærkning:

Spørgsmålet om, hvorvidt en bestemt funktion skal varetages på åremålsvilkår, vedrører kommunens personalebehov og er derfor som hidtil i henhold til tjenstemandsvedtægten et forhandlingsspørgsmål. Dette indebærer, at vedkommende forhandlingsberettigede personaleorganisation skal underrettes om, at man agter at besætte en bestemt stilling på åremålsvilkår, således at den forhandlingsberettigede organisation kan begære en forhandling herom. Kommunen er i givet fald forpligtet til at indgå i en sådan forhandling. Forhandlingsretten indebærer ikke, at der skal opnås enighed med organisationen om, hvorvidt en stilling skal besættes på åremålsvilkår eller ej.

Stk. 2.

Åremålsstillingen fastsættes ved aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3.

Kommunen kan give, men er ikke forpligtet til at give, en åremålsansat tilsagn om tilbagegangsret.

Bemærkning:

Ved tilbagegangsret forstås, at der er givet tilsagn om overførsel til varig ansættelse i en anden stilling end åremålsstillingen, når åremålsperioden udløber. Tilbagegangsstillingen aflønnes med en løn svarende til indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

Stk. 4.

Efter åremålsperiodens udløb kan Kommunen uden stillingsopslag overføre den åremålsansatte til varig ansættelse i samme stilling.

§ 3. Stillingsopslag

Stk. 1.

Åremålsstillinger skal opslås. Beslutning om besættelse af en stilling på åremål skal fremgå af stillingsopslaget.

Stk. 2.

Åremålsansættelse skal ske for mindst 3 og højst 6 år.

Stk. 3.

Åremålsansættelsen kan forlænges på uændrede vilkår og uden stillingsopslag. Forlængelser skal være på mindst 6 måneder.

Stk. 4.

Den samlede ansættelse på åremål efter stk. 2 og 3 kan maksimalt være på 9 år.

Stk. 5.

Genansættelse efter det fastsatte (evt. forlængede) åremåls udløb kan kun ske efter nyt opslag.

§ 4. Åremålstillæg

Stk. 1.

Under åremålsansættelsen ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Tillægget reguleres efter samme regler som særlige tillæg i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte. Tillæggets størrelse aftales i hvert enkelt tilfælde med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2.

Gives der tilsagn om tilbagegangsret, kan tillægget aftales på indtil 20% af lønnen.

Stk. 3.

I andre tilfælde kan tillægget aftales på indtil 30% af lønnen.

Bemærkning til stk. 2 og 3:

Forslag om tillæg herudover forelægges for Økonomiforvaltningen. Åremålstillægget beregnes af den til enhver tid gældende grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. Det beregnes endvidere af evt. særlige tillæg og yderligere tillæg ("topcheftillæg"). Evt. resultatløns indgår ikke i beregningen af åremålstillægget.

Stk. 4.

Ved genansættelse i en åremålsstilling efter opslag træffes ny aftale om løntillæg.

Stk. 5.

Er der ikke ved åremålsaftalen sikret den pågældende varig ansættelse i en anden stilling efter åremålets udløb, kan det indgå i åremålsaftalen, at åremålstillægget helt eller delvis anvendes til indskud i en pensionsordning.

§ 5. Fratrædelsesbeløb mv.

Stk. 1.

Ved åremålets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

Stk. 2.

Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Stk. 3.

Bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, med mindre andet er aftalt.

Stk. 4.

Ved forlængelse af åremålsaftalen er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales.

Stk. 5.

Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- ved ansøgt afsked
- når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 2, eller
- når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller i en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

Bemærkning:

Ved uansøgt afsked gælder særregler efter § 6.

§ 6. Særregler om fratrædelsesbeløb mv.

Stk. 1.

Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der som led i fratrædelsesvilkårene ved uansøgt afsked på grund af sygdom skal ydes et fratrædelsesbeløb. Fratrædelsesbeløbet kan ikke overstige det beløb, pågældende ville have været berettiget til efter § 5, stk. 2.

Stk. 2.

Ved uansøgt afsked af anden årsag end sygdom eller tjenesteforseelse med en måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen udgør fratrædelsesbeløbet 3 måneders løn forhøjet med en måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

§ 7. Pensionsvilkår

Stk. 1.

Når den åremålsansatte tjenestemand pensioneres, fastsættes pensionen med udgangspunkt i det løntrin, den pågældende blev aflønnet efter på pensioneringstidspunktet.

Stk. 2.

Åremålsansættelsen medregnes i pensionsalderen.

Stk. 3.

For åremålsaftaler, der er indgået før 1. april 1997 gælder:

Til den pension, der er fastsat efter stk. 1 og 2, ydes et tillæg, der for hvert åremålsår udgør 2,7% af pension med 37 års pensionsalder efter det højeste løntrin i åremålsstillingens lønramme. Den pågældendes samlede tjenestemandspension kan dog ikke herved overstige den pension, der ville være opnået, hvis tjenestemanden ved sin pensionering var ansat i en tjenestemandstilling med samme klassificering som åremålsstillingen.

Stk. 4.

For åremålsaftaler indgået den 1. april 1997 eller senere, men inden 1. april 2002 gælder:

Til den pension, der er fastsat efter stk. 1 og 2 ydes en supplerende pensionsordning på 15% af åremålstillægget, jf. Rammeaftale om supplerende pension.

Stk. 5.

Med virkning for åremålsaftaler, der indgås den 1. april 2002 eller senere, beregnes den supplerende pensionsordning med en procent af åremålstillægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe.

Den supplerende pensionsordning skal mindst beregnes som 15% af åremåls-tillægget.

Stk. 6.

Eventuel ægtefællepension beregnes på grundlag af pensionen efter stk. 1 og 3.

Stk. 7.

Uanset ansættelsestiden, jf. pensionsvedtægtens § 2, vil en tidligere åremålsansat tjenestemand kunne få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter det fyldte 60. år. Det er en forudsætning, at fratræden ikke er sket under åremålsansættelsen af en tjenestemanden tilregnelig årsag.

Stk. 8.

Pensionsvedtægtens § 6, stk. 4 finder ikke anvendelse ved udbetaling af pension efter stk. 7.

Stk. 9.

En åremålsansat tjenestemand, der ikke er varigt ansat i en anden tjenestemandstilling, og som afskediges uansøgt efter § 8, stk. 4 og 5, er ikke berettiget til at modtage egen-

pension, medmindre den pågældende har fået inddraget en pension efter pensionsvedtægtens § 10 i forbindelse med ansættelse i åremålsstillingen.

§ 8. Afskedigelse

Stk. 1.

Åremålsansættelsen ophører uden varsel ved den aftalte periodes udløb.

Stk. 2.

Den åremålsansatte kan afskediges efter ansøgning efter bestemmelserne i tjenestemandsvedtægtens § 27.

Stk. 3.

Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom eller tjenesteforseelse.

Stk. 4.

En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med en måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenstemandens tiltræden af åremålsstillingen. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 5.

I andre tilfælde end de, der nævnes i stk. 3 – 4, kan uansøgt afsked i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Bemærkning:

Stk. 4, 3. pkt. og stk. 5, 2. pkt. gælder alene for aftaler om åremålsansættelser, der er trådt i kraft pr. 1. april 1999 eller derefter. Ved forlængelse af eksisterende åremålsaftaler, er det de nye regler, der finder anvendelse.

Kapitel 2. Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd

§ 9. Åremålsstillingen

Åremålsansættelse kan ske på overenskomstvilkår efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

§ 10. Åremålsvilkårene

Stk. 1.

Ansættelsesvilkårene følger den overenskomst, der ville være gældende, hvis stillingen ikke var besat på åremål, jf. dog § 11, stk. 3.

Stk. 2.

Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst, fastsættes ansættelsesvilkårene efter funktionærlovens regler.

Stk. 3.

Bestemmelserne i § 2, stk. 3 (tilbagegangsstilling), § 2, stk. 4 (varig ansættelse i samme stilling), § 3 (stillingsopslag og åremålsansættelsens længde), § 4, stk. 1 – 5 (åremålstillæg), §§ 5 og 6 (fratrædelsesgodtgørelse) samt § 8, stk. 1 (åremålsansættelsens ophør) finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4.

Der indbetales pensionsbidrag efter de regler, der ville være gældende for stillingen, hvis den var besat uden tidsbegrænsning. Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst eller aftale, fastsættes pensionsbidraget til 15,79%. Herudover aftales det i det enkelte tilfælde, om kommunen betaler tilskud til pension i forhold til åremålstillægget. Indgås en sådan aftale om pensionstilskud den 1. april 2002 eller senere, beregnes dette med samme procent som følger af første punktum.

§11. Afskedigelse

Stk. 1.

En åremålsansat kan opsig sin stilling efter de regler, der ville være gældende, hvis stillingen var besat uden tidsbegrænsning. Opsigelsesvarslet følger funktionærlovens bestemmelser, jf. funktionærlovens § 2, stk. 6.

Stk. 2.

Kommunen kan inden åremålets udløb opsig en åremålsansat, hvis det er helbreds-mæssigt begrundet, eller hvis den åremålsansatte som følge af strafbart forhold eller anden grov misligholdelse af ansættelsesforholdet er uegnet til at forblive i stillingen. Opsigelsesvarslet følger funktionærlovens bestemmelser, jf. funktionærlovens § 2, stk. 2 og 3.

Bemærkning:

Det præciseres, at åremålsansatte på ikke-tjenestemandsvilkår ved grov misligholdelse kan bortvises efter de almindelige regler herom uden yderligere lønudbetaling.

Stk. 3.

Kommunen kan i øvrigt afskedige en åremålsansat af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Opsigelsen skal meddeles med en måneds varsel, og således at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for stillingens tiltræden. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den

åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 4.

I andre tilfælde end de, der nævnes i stk. 2 og 3, kan en åremålsansat kun opsiges, hvis der indgås aftale om vilkårene for opsigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Bemærkning:

Stk. 3, 3. pkt. og stk. 4, 2. pkt, gælder alene for aftaler om åremålsansættelser, der er trådt i kraft pr. 1. april 1999 eller derefter. Ved forlængelse af eksisterende åremålsaftaler, er det de nye regler, der finder anvendelse.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 12. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra 1. april 2002, med mindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

§ 13. Opsigelse

§ 4 (åremålstillæg), § 5 (fratrædelsesbeløb mv.), § 6 (særregler om fratrædelsesbeløb mv.), § 8, stk. 4, 3. pkt. og stk. 5 (afskedigelse), der er indgået som aftale efter § 34, stk. 1 i tjenestemandsvedtægten, samt kapitel 2 (åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd), kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

København den

For Københavns Kommune:

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:

Rammeaftale om åremålsansættelse

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte

Den 19. marts 2002

Kapitel 1. Åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår.....	3
§ 1. Rammeaftalens område	3
§ 2. Tjenestemænd i folkeskolen	3
§ 3. Åremålsstillingen.....	3
§ 4. Stillingsopslag	4
§ 5. Åremålsstillæg	4
§ 6. Fratrædelsesbeløb mv.	5
§ 7. Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.	6
§ 8. Pensionsvilkår.....	6
§ 9. Afskedigelse	7
Kapitel 2. Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd.....	8
§ 10. Åremålsstillingen.....	8
§ 11. Åremålsvilkårene.....	8
§ 12. Afskedigelse	9
Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse.....	10
§ 13. Ikrafttræden	10
§ 14. Opsigelse	10

Kapitel 1. Åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår

§ 1. Rammeaftalens område

Stk. 1

Åremålsansættelse er en tidsmæssigt afgrænset tjenestemandsansættelse, der ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb.

§ 2. Tjenestemænd i folkeskolen

Tjenestemænd i folkeskolen, ”den lukkede gruppe” (jf. lovbekendtgørelse nr. 679 af 17. september 1998 om tjenestemænd i folkeskolen mv.) er ikke omfattet af rammeaftalens bestemmelser i § 3, stk. 3 om tilbagegangsret, § 4, stk. 2-4 om åremålets længde, § 7, stk. 2 om særligt fratrædelsesbeløb ved uansøgt afsked med en måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen, § 8 om pensionsvilkår og § 9, stk. 3-5 om uansøgt afsked, jfr. dog § 9, stk. 6.

Der er derfor i fornødent omfang indsat særskilte bemærkninger/bestemmelser om denne gruppe.

§ 3. Åremålsstillingen

Stk. 1

Kommunalbestyrelsen beslutter efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettiget organisation, om en tjenestemandstilling skal besættes på åremålsvilkår og fastsætter åremålsperiodens længde efter § 4.

Bemærkning:

Spørgsmålet om, hvorvidt en bestemt funktion skal varetages på åremålsvilkår, vedrører kommunens personalebehov og er derfor som hidtil i henhold til tjenestemandsvedtægten et forhandlingsspørgsmål. Dette indebærer, at kommunalbestyrelsen skal underrette vedkommende forhandlingsberettiget personaleorganisation om, at man agter at besætte en bestemt stilling på åremålsvilkår, således at den forhandlingsberettiget organisation kan begære en forhandling herom. Kommunalbestyrelsen er i givet fald forpligtet til at indgå i en sådan forhandling. Forhandlingsretten indebærer ikke, at der skal opnås enighed med organisationen om, hvorvidt en stilling skal besættes på åremålsvilkår eller ej.

Stk. 2

Åremålsstillægget fastsættes ved aftale med den forhandlingsberettiget organisation.

Stk. 3

Kommunalbestyrelsen kan give, men er ikke forpligtet til at give en åremålsansat tilsagn om tilbagegangsret.

Bemærkning:

Ved tilbagegangsret forstås, at der er givet tilsagn om overførelse til varig ansættelse i en anden stilling end åremålsstillingen, når åremålsperioden udløber. Tilbagegangsstillingen aflønnes med en løn svarende til indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

For så vidt angår tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” har disse automatisk en tilbagegangsstilling, jfr. Åremålslovens § 5, medmindre andet særligt aftales.

Stk. 4

Efter åremålsperiodens udløb kan kommunalbestyrelsen uden stillingsopslag overføre den åremålsansatte til varig ansættelse i samme stilling.

§ 4. Stillingsopslag

Stk. 1

Åremålsstillinger skal opslås, og kommunalbestyrelsens beslutning om besættelse på åremål skal fremgå af stillingsopslaget.

Stk. 2

Åremålsansættelse skal ske for mindst 3 og højst 6 år.

Stk. 3

Åremålsansættelsen kan forlænges på uændrede vilkår og uden stillingsopslag. Forlængelser skal være på mindst 6 måneder.

Stk. 4

Den samlede ansættelse på åremål efter stk. 2 og 3 kan maksimalt være på 9 år.

Bemærkning til stk. 2-4:

Tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” er ikke omfattet af bestemmelsens stk. 2-4. I stedet gælder Åremålslovens § 3.

Stk. 5

Genansættelse efter det fastsatte (evt. forlængede) åremålsudløb kan kun ske efter nyt opslag.

§ 5. Åremålstillæg

Stk. 1

Under åremålsansættelsen ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Tillægget reguleres efter samme regler som særlige tillæg i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte. Tillæggets størrelse aftales i hvert enkelt tilfælde med den forhandlingsberettiget organisation.

Stk. 2

Gives der tilsagn om tilbagegangsret, kan tillægget aftales på indtil 20% af lønnen.

Stk. 3

I andre tilfælde kan tillægget aftales på indtil 30% af lønnen.

Bemærkning til stk. 2 og 3:

Åremålstillægget beregnes af den til en hver tid gældende grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. Det beregnes endvidere af evt. særlige tillæg og yderligere tillæg ("topcheftillæg"). Evt. resultatløns indgår ikke i beregningen af åremålstillægget.

Stk. 4

Forslag om tillæg uden for retningslinierne i stk. 2 og 3 skal forelægges Frederiksberg Kommunes Kommunalbestyrelse.

Stk. 5

Ved genansættelse i en åremålsstilling efter opslag træffes ny aftale om løntillæg.

Stk. 6

Er der ikke ved åremålsaftalen sikret den pågældende varig ansættelse i en anden stilling efter åremålets udløb, kan det indgå i åremålsaftalen, at åremålstillægget helt eller delvis anvendes til indskud i en pensionsordning.

§ 6. Fratrædelsesbeløb mv.

Stk. 1

Ved åremålets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

Stk. 2

Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Stk. 3

Bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, med mindre andet er aftalt.

Stk. 4

Ved forlængelse af åremålsaftalen er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales.

Stk. 5

Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- ved ansøgt afsked,
- når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 3, eller
- når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller i en anden stilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

Bemærkning:

Ved uansøgt afsked gælder særregler efter § 7.

§ 7. Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.

Stk. 1

Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der ved uansøgt afsked på grund af sygdom som led i fratrædelsesvilkårene skal ydes et fratrædelsesbeløb. Fratrædelsesbeløbet kan ikke overstige det beløb, pågældende ville have været berettiget til efter § 6, stk. 2.

Stk. 2

Ved uansøgt afsked af anden årsag end sygdom eller tjenesteforseelse med én måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen udgør fratrædelsesbeløbet 3 måneders løn forhøjet med én måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

Bemærkning:

For tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” henvises til § 9, stk. 6.

§ 8. Pensionsvilkår

Stk. 1

Når den åremålsansatte tjenestemand pensioneres, fastsættes pensionen med udgangspunkt i det løntrin, den pågældende blev aflønnet efter på pensioneringstidspunktet.

Stk. 2

Åremålsansættelsen medregnes i pensionsalderen.

Stk. 3

For åremålsaftaler, der er indgået før 1. april 1997 gælder:

Til den pension, der er fastsat efter stk. 1 og 2, ydes et tillæg, der for hvert åremålsår udgør 2,7% af pension med 37 års pensionsalder efter det højeste løntrin i åremålsstillingens lønramme. Den pågældendes samlede tjenestemandspension kan dog ikke herved overstige den pension, der ville være opnået, hvis tjenestemanden ved sin pensionering var ansat i en tjenestemandstilling med samme klassificering som åremålsstillingen.

Stk. 4

For åremålsaftaler, der er indgået i perioden 1. april 1997 til 31. marts 2002 gælder:

Til den pension, der er fastsat efter stk. 1 og 2 ydes en supplerende pensionsordning på 15% af åremålsstillægget, jf. Rammeaftale om supplerende pension.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i samlemappen under afsnit 17.71.

Stk. 5

Med virkning for åremålsaftaler, der indgås den 1. april 2002 eller senere, beregnes den supplerende pensionsordning med en procent af åremålstillægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe. Den supplerende pensionsordning skal mindst beregnes som 15% af åremålstillægget.

Stk. 6

Eventuel ægtefællepension beregnes på grundlag af pensionen efter stk. 1 og 3.

Stk. 7

Uanset ansættelsestiden, jf. pensionsregulativets § 2, vil en tidligere åremålsansat tjenestemand kunne få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter det fyldte 60. år. Det er en forudsætning, at fratræden ikke er sket under åremålsansættelsen af en af tjenestemanden tilregnelig årsag.

Stk. 8

Pensionsregulativets 6, stk. 4, finder ikke anvendelse ved udbetaling af pension efter stk. 7.

Stk. 9

En åremålsansat tjenestemand, der ikke er varigt ansat i en anden tjenestemandstilling, og som afskediges uansøgt efter § 9, stk. 4 og 5 er ikke berettiget til at modtage egenpension, medmindre den pågældende har fået inddraget en pension efter pensionsregulativets § 10 i forbindelse med ansættelse i åremålsstillingen.

Bemærkning til § 8:

For tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” finder åremålslovens § 6 og § 7 anvendelse.

§ 9. Afskedigelse

Stk. 1

Åremålsansættelsen ophører uden varsel ved den aftalte periodes udløb.

Stk. 2

Den åremålsansatte kan afskediges efter ansøgning efter bestemmelserne i Frederiksberg Kommunes Tjenestemandsvedtægt § 26

Bemærkning:

For tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” finder tjenestemandenslovens § 27 anvendelse.

Stk. 3

Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom eller tjenesteforseelse.

Stk. 4

En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenestemandens tiltræden af åremålsstillingen. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 5

I andre tilfælde end de der nævnes i stk. 3 – 4, kan uansøgt afsked i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Bemærkning:

Stk. 4, 3. pkt. og stk. 5, 2. pkt, som er aftalt ved O.99, gælder alene for aftaler om åremålsansættelser, der er trådt i kraft pr. 1. april 1999 eller derefter. Ved forlængelse af eksisterende åremålsaftaler, er det de nye regler der finder anvendelse.

Stk. 6

Åremålsansatte tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom og alder, jfr. Tjenestemandsløvens § 29. Afsked finder sted med 3 måneders varsel, jfr. Tjenestemandsløvens § 28. Såfremt opsigelsen meddeles, så ansættelsesforholdet bringes til ophør senest 14 måneder efter tiltrædelsen af åremålsstillingen, finder de i § 7, stk. 2 nævnte vilkår tilsvarende anvendelse.

I andre tilfælde end de der nævnes i stk. 3-4 finder stk. 5 tilsvarende anvendelse.

Kapitel 2. Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd**§ 10. Åremålsstillingen**

Åremålsansættelse kan ske på overenskomstvilkår efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettiget organisation.

§ 11. Åremålsvilkårene*Stk. 1*

Ansættelsesvilkårene følger den overenskomst, der ville være gældende, hvis stillingen ikke var besat på åremål, jf. dog § 12, stk. 3.

Stk. 2

Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst, fastsættes ansættelsesvilkårene efter Funktionærlovens regler.

Stk. 3

Bestemmelserne i § 3, stk. 3 (tilbagegangsstilling), § 3, stk. 4 (varig ansættelse i samme stilling), § 4 (stillingsopslag og åremålsansættelsens længde), § 5, stk. 1-5 (åremålstillæg), §§ 6 og 7 (fratrædelsesgodtgørelse) samt § 9, stk. 1 (åremålsansættelsens ophør) finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4

Der indbetales pensionsbidrag efter de regler, der ville være gældende for stillingen, hvis den var besat uden tidsbegrænsning. Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst eller aftale, fastsættes pensionsbidraget til 15,79%. Herudover aftales det i det enkelte tilfælde, om kommunen betaler tilskud til pension i forhold til åremålstillægget. Indgås en sådan aftale om pensionstilskud den 1. april 2002 eller senere, beregnes dette med samme procent som følger af første og andet punktum.

§ 12. Afskedigelse*Stk. 1*

En åremålsansat kan opsig sin stilling efter de regler, der ville være gældende, hvis stillingen var besat uden tidsbegrænsning. Opsigelsesvarslet følger Funktionærlovens bestemmelser, jf. FUL § 2, stk. 6.

Stk. 2

Kommunen kan inden åremålets udløb opsig en åremålsansat, hvis det er helbredsmæssigt begrundet, eller hvis den åremålsansatte som følge af strafbart forhold eller anden grov misligholdelse af ansættelsesforholdet er uegnet til at forblive i stillingen. Opsigelsesvarslet følger Funktionærlovens bestemmelser, jf. FUL § 2, stk. 2 og 3.

Bemærkning:

Det præciseres, at åremålsansatte på ikke-tjenestemandsvilkår ved grov misligholdelse kan bortvises efter de almindelige regler herom uden yderligere lønudbetalinger.

Stk. 3

Kommunen kan i øvrigt afskedige en åremålsansat af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Opsigelsen skal meddeles med en måneds varsel, og således at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for stillingens tiltræden. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 4.

I andre tilfælde end de, der nævnes i stk. 2 og 3, kan en åremålsansat kun opsiges, hvis der indgås aftale om vilkårene for opsigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Bemærkning:

Stk. 3, 3. pkt. og stk. 4, 2. pkt., som er aftalt ved O.99, gælder alene for aftaler om åremålsansættelser, der er trådt i kraft pr. 1. april 1999 eller derefter. Ved forlængelse af eksisterende åremålsaftaler, er det de nye regler der finder anvendelse.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 13. Ikrafttræden

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. april 2002, med mindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

Stk. 2

Bestemmelsen i § 9, stk. 6 finder anvendelse på åremålsaftaler, der er indgået den 1. juni 2001 eller senere.

§ 14. Opsigelse

§ 5 (åremålsstillæg), § 6 (fratrædelsesbeløb m.v.), § 7 (særregler om fratrædelsesbeløb m.v.), § 9, stk. 4, 3. pkt. og stk. 5 (afskedigelse), der er indgået som aftale efter § 32, stk. 1 i tjenestemandregulativet og § 9, stk. 6, der er indgået som aftale med hjemmel i § 4 i lovekendtgørelse nr. 679 af 17. september 1998 om tjenestemænd i folkeskolen mv. samt kapitel 2 (åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd), kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

Frederiksberg den

For Frederiksberg Kommune

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Aftale om beskæftigelsesanciennitet for (amts)kommunalt ansatte

KL
AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE (KTO)

Aftalens område

§ 1

Stk. 1. Aftalen omfatter (amts)kommunale tjenestemænd, reglementsansatte og overenskomstansatte.

Stk. 2. Aftalen gælder i de (amts)kommuner, der hører til KL's og Amtsrådsforeningens forhandlingsområder, samt i Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 3. Aftalen gælder, hvor der i lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse mv. lønmæssig betydning, med mindre der i de enkelte overenskomster eller aftaler er fastsat særlige regler vedrørende §§ 2-3 efter denne aftale om beskæftigelsesanciennitet.

Almindelige bestemmelser om beskæftigelsesanciennitet

§ 2

Stk. 1. Beskæftigelsesancienniteten regnes fra den 1. i en måned, og altid i hele måneder.

Stk. 2. Ved tiltræden på en dato efter den 1. i en måned regnes beskæftigelsesancienniteten fra den 1. i den følgende måned.

Stk. 3. Ved fratræden på en anden dato end den sidste i en måned medregnes hele fratrædelsesmåneden i beskæftigelsesancienniteten.

Beskæftigelseskrav

§ 3

Stk. 1. Fuld beskæftigelsesanciennitet optjenes ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Stk. 2. Der optjenes ingen beskæftigelsesanciennitet ved beskæftigelse i mindre end 8 timer pr. uge i gennemsnit.

Stk. 3. En ansat optjener beskæftigelsesanciennitet i det tidsrum, den pågældende varetager sin stilling, idet dog følgende fraværperioder medregnes i beskæftigelsesancienniteten:

- 1) ferie,
- 2) midlertidig tjeneste i anden stilling,
- 3) sygdom,
- 4) barsel- og adoptionsfravær med løn,

- 5) barsel- og adoptionsorlov uden løn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv.
- 6) fravær med henblik på varetagelse af ombud og medlemskab af Folketinget eller Europa-Parlamentet,
- 7) tjenestefrihed med løn og
- 8) indkaldelse til aftjening af værnepligt.

Bemærkning til § 3, stk. 3, nr. 1: Det bemærkes, at ferieperioder medregnes, uanset om den pågældende har optjent ret til ferie med løn eller feriepenge, eller om ferie afholdes uden løn.

Bemærkning til § 3, stk. 3, nr. 7: tjenestefrihed med løn medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Tjenestefrihed uden løn er principielt ikke beskæftigelsesanciennitetsgivende. Kortvarige tjenestefrihedsperioder uden løn, hvor lønfradraget beregnes efter § 3 i aftalen om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale medregnes i beskæftigelsesancienniteten. I medfør af tjenestemandregulativets § 38, stk. 4, kan det bestemmes, at tjenestefrihedsperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Tilsvarende bestemmelser findes eller praktiseres inden for de enkelte overenskomstområder.

Dokumentation for ansættelse

§ 4

Stk. 1. En eventuel erklæring fra (amts)kommunen om en fratrædende persons ansættelse skal indeholde oplysning om

- 1) datoen for tiltrædelsen,
- 2) datoen for fratrædelsen og
- 3) beskrivelse af indplacering og lønforløb i den seneste stilling inden fratrædelsen, herunder oplysning om beskæftigelsesgraden (beskæftigelsesbrøk).

Stk. 2. Erklæring efter stk. 1 udleveres uopfordret i forbindelse med fratræden, hvis dette er foreskrevet ved den aftale/overenskomst, som den ansatte har været omfattet af. I andre tilfælde udleveres erklæring efter stk. 1, hvis den ansatte anmoder herom. En erklæring kan eksempelvis finde anvendelse, hvor der centralt er aftalt kvalifikationsløn betinget af ansættelsestid, jf. den enkelte overenskomst/aftales bestemmelser herom.

Stk. 3. En erklæring efter stk. 1 forudsættes lagt til grund ved ansættelse i en ny stilling, hvis erklæringens udvisende er i overensstemmelse med de oplysninger, som den ny-ansatte giver om sin hidtidige beskæftigelse

Ikrafttræden og opsigelse

§ 5

Stk. 1. Aftalen har virkning fra den 1. april 2002.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

Stk. 3. Aftale af 3. juli 1989 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet ophæves, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale af 3. juli 1989 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet fortsat anvendelse.

København, den

O.02 – Tekst med tilhørende protokollat vedr. personlige tillæg i henholdsvis § 37 og § 40 i KL's og Amtsrådsforeningens tjenestemandregulativer

3. del. Forskellige bestemmelser

Kapitel 9. Personlige tillæg formuleres således:

KL § 37 og ARF § 40 (uændret)

Stk. 1

Hvis en tjenestemand i medfør af reglerne i § 12, stk. 1, eller anden årsag, der ikke kan tilregnes pågældende, overgår til en stilling, der er henført til en lavere lønramme end den hidtidige, ydes der pågældende et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 2

Tillæg efter stk. 1 bortfalder i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere lønramme eller løntrin.

KL § 37a og ARF § 40a (nyt)

Stk. 1

Hvis en tjenestemand, som er omfattet af Aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om ny løndannelse, i medfør af reglerne i dette regulativs § 12, eller anden årsag, der ikke kan tilregnes pågældende, må acceptere ændringer i stillingens arbejds- og ansvarsområde eller overgår til en stilling, hvor pågældende aflønnes med en lavere løn/lønforløb (grundløn og eventuel funktions- og kvalifikationsløn) end i den hidtidige stilling, ydes der pågældende et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 2

Tillæg efter stk. 1 nedsættes i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere løn, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Der henvises til protokollat af XX.XX

Om den pensionsretlige stilling vedrørende det personlige tillæg henvises til pensionsregulativets § 5, stk. 1, 2. punktum.

Protokollat mellem KTO, KL og Amtsrådsforeningen om ydelse af personligt tillæg til en tjenestemand, jf. KL's tjenestemandregulativ § 37a og Amtsrådsforeningens tjenestemandregulativ § 40a

Parterne er enige om følgende forståelse af de ovenfor nævnte bestemmelser i relation til Aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om ny løndannelse:

KL § 37a og ARF § 40a finder anvendelse uanset om aftalen om funktions- eller kvalifikationsløn er aftalt centralt eller decentralt.

Det personlige tillæg fastsættes og reguleres således, at pågældende sikres samme lønstigning som efter pågældendes løn/lønforløb (grundløn og eventuel funktions- og kvalifikationsløn) i den hidtidige stilling.

Funktionsløn og kvalifikationsløn, der er givet i den hidtidige stilling som midlertidigt tillæg eller i øvrigt bortfalder på et i aftalen angivet tidspunkt, fradrages i det personlige tillæg fra det tidspunkt, der er angivet i aftalen.

Der kan herudover forekomme enkeltstående situationer, hvor et tillæg ydet for varetagelse af en særlig funktion fradrages i det personlige tillæg som følge af funktionens bortfald.

Hvis den pågældende i den hidtidige stilling har været omfattet af en garantilønsbestemmelse, reguleres det personlige tillæg således, at den pågældende sikres en lønstigning svarende til lønstigningen efter garantilønsbestemmelsen. En garantilønsbestemmelse kan for eksempel have følgende indhold: ”Grundløn, løntrin 20. Hvis pågældende efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn opnår en samlet aflønning svarende til løntrin 24, aflønnes efter løntrin 24”.

Lærere i ”den lukkede gruppe” er ikke omfattet af (amts)kommunale tjenestemandregulativer og vedtægter, men af Tjenestemandslovens § 55.

Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune tilkendegiver, at man vil følge tilsvarende retningslinier. En eventuel indsættelse af en tilsvarende bestemmelse i de to tjenestemandsvedtægter vil blive taget op til vurdering ved næste revision af vedtægterne.

For reglementsansatte indgås en tilsvarende aftale, herunder at den pågældende bevarer sin pensionsretlige stilling i forhold til aflønningen i den hidtidige stilling.

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO)

Aftalens område
§ 1

Stk. 1. Aftalen gælder for alle (amts)kommunalt ansatte, som ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, i:

- 1) KL's 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.

Stk. 2. Aftalen omfatter ikke:

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

Aftalen om decentral løn
§ 2

Stk. 1. For (amts)kommunalt ansatte, som er omfattet af § 1, kan der aftales decentral løn.

Forhandlingsprocedure
§ 3

Stk. 1. Aftale om decentral løn indgås mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som (amts)kommunen, og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Stk.2. (Amts)kommunen og den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan fremsætte forslag til decentral løn.

Stk. 3. Forslag til decentral løn fremsættes skriftligt og begrundet over for den anden part.

Stk. 4. Parterne kan aftale procedure for fremsættelse af forslag til og forhandling af decentral løn. Med mindre andet aftales, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelsen af forslaget.

Bemærkning til stk. 1: 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).

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.

Bemærkning til stk. 2: Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske 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 tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan f.eks. 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 lønelementerne i aftalen om decentral løn, men alle former for arbejdsvederlag.

Stk.5. 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.

Former for decentral løn

§ 4

Stk. 1. Der kan indgås aftaler om funktionsløns, kvalifikationsløns og resultatløns, jf. følgende bestemmelser med tilhørende bemærkninger i aftalen om ny løndannelse: § 2, stk. 1, litra b-d, § 3, stk. 2 og 3 og § 3, stk. 6-9.

Opsigelse af lokale aftaler

§ 5

Stk. 1. Der henvises til § 7 i aftalen om ny løndannelse med tilhørende bemærkninger

Retstvister

§ 6

Stk. 1. Der henvises til § 6, stk. 1 i aftalen om ny løndannelse med tilhørende bemærkninger.

Ikrafttræden og opsigelse

§ 7

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)**§ 1
Betalingen**

Stk. 1. Tjenestemænd og overenskomstansatte, for hvilke der henvises til aftalen i overenskomsten, der pålægges midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling, og overtager alle de væsentlige arbejdsopgaver i den højere stilling, får betaling efter følgende retningslinier:

- a) Der aftales lokalt en funktionsløn for tjeneste i den højere stilling. Funktionsløn er pensionsgivende for overenskomstansatte.
- b) Hvis der ikke indgås aftale som nævnt i litra a, ydes et vederlag svarende til forskellen mellem den løn, som tjenestemanden vil opnå ved fast ansættelse i den højere stilling og lønnen i pågældendes egen stilling.

I beregningen indgår:

- funktionsløn knyttet til den højere stilling.
- kvalifikationsløn knyttet til den højere stilling. Hvis kvalifikationsløn er afhængig af objektive kriteriers opfyldelse (f.eks. uddannelseskrav), indgår kvalifikationsløn dog kun i funktionsvederlaget, når kriterierne opfyldes under den midlertidige tjeneste af den fungerende. Kvalifikationsløn som ydes den faste stillingsindehaver på grundlag af dennes personlige egenskaber, indgår ikke i funktionsbeløbet.
- Hvis der til den faste stillingsindehaver ydes resultatløn, afgøres det ud fra en konkret vurdering, om resultatlønnen indgår i funktionsvederlaget. I tvivlstilfælde træffes afgørelsen efter forhandling med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Vil en beregning af funktionsvederlaget efter ovenstående retningslinier medføre lønnedgang, bevarer den ansatte sin hidtidige løn (incl. div. tillæg) i funktionsperioden.

Stk. 2. Retten til udbetaling af funktionsløn i medfør af stk. 1, litra b, indtræder

- a) når funktionen har haft en varighed på mindst 15 kalenderdage i sammenhæng,
- b) hvis der er tale om funktion under feriefravær, når funktionen skal have en varighed på mindst 22 kalenderdage i sammenhæng,
- c) når den medarbejder, der overtager stillingsindehaverens funktioner under ferie, ikke varetager souschefopgaver, og
- d) når medarbejderen, der varetager den højere stilling, efter en evt. fraværperiode grundet sygdom eller ferie, genoptager arbejdet og fortsat varetager funktionen.

Bemærkning til § 1, stk. 1: Aftalen omfatter såvel tjenestemænd omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, som tjenestemænd omfattet af aftalen om decentral løn.

Bemærkning til § 1, stk. 1, litra a og b: Der er ikke med ændringen af aftalen ændret på muligheden for, også at indgå aftale om funktionsvederlag, når funktionen deles mellem to personer, ligesom det fortsat vil være muligt at aftale funktionsløn, når tjenestemanden overtager mindst halvdelen af arbejdsopgaverne i den højere stilling.

Der kan ved funktion på længerevarende vilkår indgås aftale om, at der udover funktionslønnen ydes kvalifikationsløn under den midlertidige tjeneste i højere stilling.

Bemærkning til § 1, stk. 2: En tjenestemand, der har ret til funktionsløn i medfør af nærværende aftale, oppebærer ret til betaling for hver dags tjeneste i højere stilling fra det tidspunkt, da funktion i den højere stilling er påbegyndt.

Særregler i de enkelte overenskomster om midlertidig tjeneste ophæves ikke ved denne aftale.

Den 28.01.2002

Rammeaftale om seniorpolitik

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen gælder for ansatte i

- 1) i KL's forhandlingsområde,
- 2) i Amtsrådsforeningens område,
- 3) i Københavns Kommune og
- 4) i Frederiksberg Kommune
- 5) i selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

§ 2. Gyldighedsområde

Stk. 1

Rammeaftalen gælder for lokale aftaler, der indgås om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

Bemærkning:

Ved vurderingen af om rammeaftalens ordninger skal etableres kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for kommunal/amtslig ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i kommunen/amtet samt i øvrigt den ansattes mulighed for at opnå delpension, (del)efterløn eller andre supplerende ydelser.

For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling i kommunen/amtet for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

Stk. 2

Aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

§ 3. Lokal aftaleret

Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Kapitel 2. Seniorstillinger

§ 4. Personkreds samt seniorstillingens indhold

Stk. 1

For såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

Stk. 2

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Stk. 3

Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

Stk. 4

Med virkning for aftaler, der indgås den 1. april 2002 eller senere, bevarer en tjenestemand, der overgår til en seniorstilling, retten til at få beregnet tjenestemandspensionen efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling. Tilsvarende bevarer ikke-tjenestemænd retten til pensionsbidrag (eget- og arbejdsgiverbidrag) efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

Stk. 5

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Dette gælder for aftaler, der indgås den 1. april 2002 eller senere.

Stk. 6

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, som ved overgang til seniorstillingen er fyldt 55 år.

En betingelse for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der kunne være optjent ved fratræden som 70 årig eller evt. tidligere pligtig afgangsalder. Herudover vil Rammeaftale om supplerende pension kunne anvendes.

Stk. 7

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke- tjenestemænd, som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Pensionsbidraget - der omfatter såvel eget- som arbejdsgiverbidrag - indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

Kapitel 3. Generationsskifteordninger

§ 5. Personkreds samt generationsskifteaftalens indhold

Stk. 1

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

Stk. 2

Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

Bemærkning:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen.

Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 67. år (fra den 1. juli 2004: det fyldte 65.år) kan kun indgås efter KL/Amtsrådsforeningens forudgående godkendelse.

Stk. 3

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

a) et løntillæg,

b) et fratrædelsesbeløb, eller

c) en pensionsforbedring

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fratrædelsesbeløb kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

Bemærkning

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinier:

- 1) Et løntillæg på op til 15% af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topchefstillæg, kvalifikation- og funktionstillæg, men ekskl. resultatløntillæg).
- 2) Et fratrædelsesbeløb på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Generationsskiftetillægget indgår i beregningen.
- 3) En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15% af løntillæggets maksimum.

For tjenestemænd kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder ved supplerende anvendelse af værdien af løntillæg og/eller fratrædelsesbeløb.

Den økonomiske beregning af værdien af pensionsforbedringer sker efter tabellen i bilag nr. x.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en pensionsalder på mere end 37 år eller en pensionsalder højere, end hvad der kunne være optjent ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.

I bilag nr. x er angivet konkrete eksempler på, hvorledes elementerne i generationsskifteordninger kan kombineres.

Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for KL/Amtsrådsforeningen.

Stk. 4

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Bemærkning:

De ændringer i §5, stk. 5 (tidligere § 9, stk. 4), som blev aftalt ved O.99, gælder alene for aftaler om generationsskifteordninger, der trådte i kraft pr. 1. april 1999 eller derefter.

Stk. 5

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter en generationsskifteaftale, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog i forbindelse med aftalens indgåelse aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af bilag x.

Kapitel 4. Fratrædelsesordninger

§ 6.

Stk. 1

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, om beløbet skal beregnes på samme måde som løn under sygdom (tjenestemænd).

For ikke-tjenestemænd kan det aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt eget- og arbejdsgiverpensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af ferie-godtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Stk. 2

Når en tjenestemand, der er fyldt 60, men ikke 65 år, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtidspension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end hvad der kunne være optjent ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.

Stk. 3

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

Dette skal ske ved indgåelse af aftalen om fratrædelsesordningen.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af bilag x

Stk. 4

For ikke- tjenestemænd, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag (eget- såvel som arbejdsgiverbidrag). Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end hvad der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.

Stk. 5

Ikke-tjenestemænd kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

Stk. 6

Bestemmelsen i stk. 2 kan ikke anvendes i forhold til tjenestemænd, der afskediges eller fratræder af andre grunde end aldersbetinget førtidspension, som fx. alder efter det fyldte 67. år (fra den 1. juli 2004: det fyldte 65.år), svagelighed, eller anden utilregnelig årsag.

Kapitel 5. Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2002.

Stk. 2

Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftales udsendelse har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3

Tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) og reglementsansatte er, i det omfang det er foreneligt med vilkårene herfor, omfattet af denne rammeaftale.

Bemærkning:

Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og kommunen/amtet skal indbetale et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling til Personalestyrelsen, jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven.

Når der indgået aftale om tillægelse af ekstraordinær pensionsalder, skal kommunen/amtet indbetale et kapitalbeløb til Personalestyrelsen.

Stk. 4

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den

For KL

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Aftale om kompetenceudvikling

§ 1. Indledning

Stk. 1. Løbende udvikling af amtslige og kommunale medarbejderes, herunder lederes kompetencer og kvalifikationer er en forudsætning for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og en fortsat udvikling af arbejdspladsen.

Stk. 2. Parterne finder det afgørende, at medarbejderne på den enkelte arbejdsplads får mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Etablering af fælles læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske kompetenceprocesser er midler hertil og er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

§ 2. Anvendelsesområde

Aftalen gælder for alle ansatte i:

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

§ 3. Formål

Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling¹. Både ledelse og medarbejdere må tage et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling.

§ 4. Hovedudvalget

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.

¹ Definition af kompetenceudvikling: Kompetenceudvikling er udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos medarbejderne. Ofte forbindes kompetenceudvikling kun med kurser, faglig opdatering og almen uddannelse. Men kompetenceudvikling foregår også på arbejdspladsen i arbejdssituationen. Mennesker udvikler sig hver gang de prøver noget nyt. Når en medarbejders muligheder for at handle udvides, kan man derfor tale om kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling er forøgelse, supplering eller forankring af medarbejderens eksisterende kompetencer.

§ 5. Udviklingsmål

Stk. 1. På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere.

Stk. 2. Dette indebærer bl.a., at der på arbejdspladsen – i dialog mellem medarbejder og ledelse – opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere

Bemærkning:

Udviklingsmål for medarbejderne kan udarbejdes i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler, gruppeudviklingssamtaler, teambuildingaktiviteter, seminarer eller lignende.

Stk. 3. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsmålene gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål. Det aftales lokalt, hvor ofte opfølgning skal finde sted. Opfølgning skal dog finde sted mindst hvert andet år.

§ 6. SU/MED-udvalgets rolle

SU/MED-udvalget skal med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling

- drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen,
- drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling,
- drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

Aftalen erstatter Aftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling.

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

27.1.2002

Protokollat om rammeaftale om socialt kapitel

1. Ændringer og forenkling af aftalen

Parterne er enige om at forenkle aftalen. Parterne søger at færdiggøre arbejdet med forenkling inden den 1.6.2002.

Parterne er enige om, at der ved revision af aftalen skal sikres en udformning, der gør forståelsen af aftalen mindre afhængig af en vejledning.

a) Under aftalens formål § 2 tilføjes følgende tekst:

”Aftalens formål er, at fremme den forebyggende indsats gennem løbende forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på kommunale og amtslige arbejdspladser”.

b) Under aftalens formål § 2 indsættes nyt stk.:

”Det forudsættes, at amter og kommuner i tide er opmærksomme på ansatte, der på grund af sygdom og / eller midlertidig nedsættelse af arbejdsevnen er udstødningstruede. Amtet eller kommunen undersøger de eksisterende muligheder for justering af ansættelsesbetingelserne samt for at fastholde på ordinære vilkår fx via ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering eller omskoling til andet arbejde”.

c) I § 3 stk. 1 i sidste sætning tilføjes:

”samt konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte.”

d) I § 3 tilføjes som et nyt stk. til sidst:

”Såfremt det på den enkelte arbejdsplads / institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt, at ledelsen og medarbejderne drøfter retningslinier for beskæftigelse af disse. Hensigten er at fremme en fælles forståelse og holdning hertil”.

e) I § 6 (aftalebaserede job) nyt stk. indsættes tekst som følger:

”Hvis en allerede ansat medarbejder overgår til ansættelse i et aftalebaseret job på særlige vilkår inden for amtet eller kommunen, og ansættelsen medfører en løn- nedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad”.

f) I kapitel 5 (fleksjob) indsættes nyt stk. som følger:

Hvis en allerede ansat medarbejder overgår til ansættelse i et fleksjob inden for amtet eller kommunen, og ansættelsen medfører en lønnedgang, skal den pågældendes pensionsbidrag fortsat beregnes og optjenes på baggrund af den hidtidige pensionsgivende løn og beskæftigelsesgrad.

g) I et bilag til aftalen, vedrørende oversigt over lovgivning, som er relevante for aftalen, omtales bl.a. § 104 i bek. om en aktiv arbejdsmarkedsindsats (om personer i jobtræning), omhandlende at der skal være et rimeligt forhold mellem ansatte med løntilskud og antallet af ansatte uden tilskud.

h) I kapitel om ikrafttræden:

Aftalen har virkning for de personer, der ansættes den 1. april 2002 eller senere.

2. Implementeringsaktiviteter

Parterne er desuden enige om at iværksætte følgende aktiviteter i overenskomstperioden med henblik på øget kendskab og anvendelse af rammeaftalen om socialt kapitel.

a) Udarbejdelse af eksempelsamling med konkrete politikker mv.

KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO:

Parterne er enige om, at der er behov for inspiration til arbejdet med fastlæggelse af retningslinier for indsatsen herunder, hvordan der gennem konkrete eksempler er søgt løsninger på holdningsmæssige og strukturelle barrierer for et mere rummeligt arbejdsmarked.

Parterne er i lyset heraf enige om at udarbejde fælles inspirationsmateriale.

Amtsrådsforeningen og KTO:

Parterne er enige om, at udarbejde et inspirationskatalog, en eksempelsamling eller lignende for at fremme anvendelse og kendskab til mulighederne i aftalen.

b) Afholdelse af regionale konferencer om det sociale kapitel.

KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO:

Parterne er enige om, at afholde et antal regionale konferencer om det sociale kapitel. Målsætningen med konferencerne er at fremme kendskabet til og anvendelsen af aftalen ved at give lokale repræsentanter fra ledelsessiden og medarbejdersiden, samt medarbejdere, der arbejder med det sociale kapitel i praksis i hverdagen, mulighed for at udveksle idéer og erfaringer med personer fra andre kommuner.

Amtsrådsforeningen og KTO:

Parterne er enige om, at der afholdes en konference for amtslige medlemmer af Hoved/MED-udvalg m.fl. Det er hensigten med konferencen at bidrage til at sprede erfaringer om anvendelse af rammeaftalen på amtslige arbejdspladser.

c) Evaluering

KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO:

Parterne er enige om, at der i slutningen af næste overenskomstperiode gennemføres en evaluering med henblik på at få en systematisk opsamling af erfaringerne med anvendelsen af rammeaftalen. I evalueringen sættes fokus på brugernes vurdering og anvendelse af aftalen, herunder på eventuelle barrierer eller lignende for anvendelse af aftalen.

Amtsrådsforeningen og KTO:

Parterne er positivt indstillet på at gennemføre en erfaringsopsamling på det amtslige område, såfremt det findes nødvendigt.

Beslutning herom tages i overenskomstperioden, således at der i givet fald vil kunne gennemføres en evaluering inden udgangen af overenskomstperioden.

3. Eventuel forbliven i hidtidig pensionskasse for personer i fleksjob

Parterne er positivt indstillet overfor at undersøge, hvorvidt der kan være problemer med at forblive i den hidtidige pensionskasse, når man overgår til et fleksjob. Parterne er på den baggrund indstillet på at søge en løsning, således at personer i fleksjob efter eget valg kan forblive i deres hidtidige pensionskasse. Parterne er indstillet på at begynde arbejdet så hurtigt som muligt.

København den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Bilag om lokal TR-aftalemodel

§ 1. Valg af tillidsrepræsentanter:

- § 1, stk. 1-4 kan fraviges *) ved lokal aftale.
- § 1, stk. 5, 1. pkt. kan fraviges ved lokal aftale.
- § 1, stk. 5, 2-4 pkt. kan ikke fraviges ved lokal aftale.
- § 1, stk. 6 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder at der skal være frihed til lokalt at forhandle ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.

Det betyder endvidere, at der skal være frihed til lokalt at aftale en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt til lokalt at aftale, at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbare.

Det betyder desuden, at der skal være frihed til lokalt at aftale længden af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen, for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden samt for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, bestå i hidtidigt omfang.

Det betyder endelig, at det fastholdes, at elever og lærlinge ikke er valgbare, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges ved lokal aftale.

§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed:

- § 2, stk. 1-2 kan ikke fraviges ved lokal aftale.
- § 2, stk. 3 kan fraviges ved lokal aftale.
- § 2, stk. 4 (ny) kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at de grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter fastholdes, men at der skal være frihed til lokalt at aftale en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Endvidere at der skal være frihed til i øvrigt at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser- og fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale- og forhandlingskompetence.

§ 3. Valg af fællestillidsrepræsentanter:

- § 3, stk. 1, 1.-2. pkt. kan fraviges ved lokal aftale.
- § 3, stk. 1, 3. pkt. kan ikke fraviges ved lokal aftale.
- § 3, stk. 2 og stk. 3, stk. 3, 1-3. pkt. kan fraviges ved lokal aftale.
- § 3, stk. 3, 4. pkt. kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale ny struktur for fællestillidsrepræsentanter.

§ 4. Valg af suppleant:

§ 4, stk. 1-2 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale ny struktur for suppleanter.

§ 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde:

§ 5 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat være mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv, i akut opståede situationer.

§ 6. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejde inden for institutionen:

§ 6, stk. 1-2 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale de lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 6.

§ 7. Transportgodtgørelse:

§ 7 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale vilkår i relation til transportgodtgørelse.

§ 8. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejde uden for institutionen:

§ 8, stk. 1-2 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale de lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 8.

§ 9. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.:

§ 9, stk 1-2 kan fraviges ved lokal aftale.

§ 9, stk. 3 kan ikke fraviges.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. Dette betyder endvidere, at AKUT-systemet fastholdes.

§ 10. Anvisning af fælleslokale:

§ 10 kan fraviges ved lokal aftale.

Dette betyder, at der skal være frihed til lokalt at aftale spørgsmål vedrørende fælleslokaler til tillidsrepræsentanter.

Ny § 11. Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale:

I ny § 11 oplystes de bestemmelser i aftalen, der kan fraviges eller udfyldes/erstattes, jf. ovenfor. Af § 11 skal endvidere fremgå:

1. at øvrige forhold, der ikke er dækket af aftalen, kan indgå i en lokal aftale, f.eks. forhold der er omtalt i protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse,
2. at det i en lokal aftale klart skal fremgå, hvilke bestemmelser i aftalen, der erstattes af den lokale aftale,
3. at forhandling om indgåelse af en lokal aftale skal indledes, såfremt én af de lokale parter anmoder herom,
4. at det ved en central drøftelse i den enkelte (amts)kommune afklares/fastlægges, på hvilket niveau de enkelte elementer skal forhandles og aftales,
5. at de lokale parter på anmodning skal oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne,
6. at aftalen gælder, mens der forhandles om en lokal aftale,
7. at aftalen fortsat gælder, hvis der ikke indgås en lokal aftale,
8. at den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter bliver enige om et længere varsel,
9. at forhandlinger om ændring af den lokale aftale skal indledes, hvis én af parterne i opsigelsesperioden anmoder herom,
10. at aftalen gælder ved bortfald af den lokale aftale.

For så vidt angår adgangen til at indgå lokale aftaler i Københavns kommune, vil dette foregå på forvaltningsniveau.

Tidligere § 11, nu § 12. Afskedigelse:

§ 12, stk. 1-7 kan ikke fraviges.

Tidligere §§12-25 bliver §§13-26

Ny § 27 om uoverensstemmelser vedr. lokale TR-aftaler:

I ny § 27 beskrives tvisteløsningsmodel vedrørende lokale TR-aftaler således:

§ 27

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til ovennævnte bestemmelser, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for Amtsrådsforeningen/KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2.

Såfremt en uoverensstemmelse som nævnt i stk. 1 ikke løses ved mægling, overgår sagen til Amtsrådsforeningen/KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3.

Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Amtsrådsforeningen/KL og 2 af KTO.

Stk. 4.

Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 5.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

§ 27 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Tidligere §§ 26-27 bliver §§ 28-29

- *) Ved fraviges forstås i nærværende skitse til lokal TR-aftalemodel såvel:
- muligheden for, at erstatte en central bestemmelse med en lokal, som
 - den eksisterende adgang til lokalt at udfylde en central bestemmelse

Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes 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. (uændret)
2. Der skal i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), så det sikres:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
 - At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
 - At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
 - At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.
3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse. (uændret)
 4. 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. (uændret)

Bilag 5.4.C

Den 18. marts 2002

Undersøgelse af AKUT-systemet

Parterne er enige om at gennemføre en undersøgelse af AKUT-systemet i overenskomstperioden.

Formålet med undersøgelsen er, at:

- Afdække tillidsrepræsentanternes uddannelsesbehov, i det omfang der uddelegeres af forhandlings- og aftalekompetence til de enkelte tillidsrepræsentanter.
- Afdække de eksisterende uddannelses tilbud for tillidsrepræsentanter, både i form af fælles uddannelses tilbud og uddannelses tilbud fra de faglige organisationer, mhp. en vurdering af om de eksisterende tilbud matcher behovet.
- Analysere det nuværende AKUT-system, mhp. en vurdering af eventuelle behov for ændringer eller justeringer af systemet, herunder f.eks.:
 - administration af AKUT-systemet, herunder sekretariats- og administrationsbidrag
 - om den eksisterende AKUT-refusionsmodel for tjenestefrihed fungerer hensigtsmæssigt
 - om nogle af AKUT-midlerne skal kunne anvendes til lokalt aftalte formål
 - omfanget af organisationsfrikøb i forhold til tjenestefrihed i henhold til AKUT-systemet
 - hvilke typer medarbejderrepræsentanter, der kan indgå i AKUT-systemet.

Den 26. januar 2002

Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering.

I forbindelse med protokollatets pkt. 3 Formål og procedure, afsnit 2 indsættes følgende:

Bemærkning:

”Parterne er enige om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give medarbejderne den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Parterne skal henlede opmærksomheden på, at samarbejdsudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/bistand.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for (amts)kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse/amtsråd”.

**KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune**

**Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte**

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

Bilag A:	<i>Principper for styring og anvendelse</i>
Bilag B:	<i>Aktiviteter i regi af Det Personalepolitiske Forum</i>
Bilag C:	<i>Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling</i>
Bilag D:	<i>Råd og udvalg</i>
Bilag E:	<i>Fælles drift af hjemmeside</i>
Bilag F:	<i>Fælles projekter, der forlods er enighed om</i>
Bilag G:	<i>Økonomiske forhold</i>
Bilag H:	<i>Rammeaftale om personalepolitiske projekter m.v. i amterne</i>

§ 1. Aftaleparter

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

§ 2. Formål

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

§ 3. Koordinering, styring, formidling m.v.

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

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

Stk. 2. Koordinering

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

Stk. 3. Formidling

Erfaringer fra alle aktiviteter og projekter, der finansieres i henhold til denne aftale, skal formidles.

Bl.a. med henblik på en bredt dækkende formidling har parterne udviklet en fælles personalepolitisk hjemmeside, som drives og videreudvikles i overensstemmelse med bilag E. I alle tilfælde, hvor målgruppen er kommuner, amter, tillidsrepræsentanter, personaleorganisationer m.fl., omtales beskrivelse af et projekt og dets resultater på hjemmesiden.

§ 4. Personalepolitisk Forum

Stk. 1. Styring

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

Stk. 2. Formål og opgaver

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

- Afsøgning af mulighederne for fælles arbejdsgiver/arbejdstagerinitiativer vedrørende væsentlige personalepolitiske områder, herunder udvikling af menneskelige ressourcer mv.
- Iværksættelse af aktiviteter, som kan synliggøre Det Personalepolitiske Forum som personalepolitisk inspirator.
- Sætte fokus på behovet for personalepolitiske indsatsområder.
- Udarbejdelse af analyser om personalepolitiske udviklingstendenser.
- Tilrettelæggelse og afholdelse af personalepolitiske konferencer.
- Varetagelse af centrale personalepolitiske drøftelser.
- Formidling af personalepolitisk viden og projekterfaringer, f.eks. gennem en messe.
- Koordinering med øvrige aktiviteter inden for det personalepolitiske område.

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

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

Stk. 3. Økonomiske forhold

Det Personalepolitiske Forum har økonomiske handlemuligheder i overensstemmelse med bilag G.

§ 5. Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling**Stk. 1. Styring**

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

Stk. 2. Formål og opgaver

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

- at medvirke til at sikre et samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde,
- at højne kvalitetsniveauet og øge effektiviteten i den (amts)kommunale opgaveløsning ved at forbedre de ansattes arbejdsforhold og udviklingsmuligheder samt ved at øge medarbejderindflydelse og samarbejde på arbejdspladserne,
- at understøtte en personalepolitik, der videreudvikler (amts)kommunerne som et attraktivt arbejdsmarked med muligheder for at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft,
- initiativtagen/medvirken til undersøgelser, analyser, forskning mv. vedrørende løn- og personalepolitiske emner og
- 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.

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

Styregrupperne har endvidere til opgave at fastlægge nærmere retningslinjer vedr. anvendelsen af de afsatte puljemidler, at følge allerede besluttede projekter inden for området og at godkende nye projektbeskrivelser.

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

De personalepolitiske indsatsområder og konkret aftalte projektemner/temaer fremgår af bilag C.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De midler, der er afsat inden for de enkelte arbejdsgiverområder, fremgår af bilag G.

§ 6. Råd og udvalg**Stk. 1. Styring**

Administrationen af de afsatte midler varetages af sekretariatene hos KL, Amtsrådsforeningen og KTO.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det offentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov. Udvalgenes opgaver indeholder bl.a. udvikling af forslag til uddannelsesplaner og godkendelse af udbydere. Parterne har dermed indflydelse på indholdet af AMU-uddannelserne og på hvilke skoler og centre, der godkendes som uddannelsesinstitution.

Parterne vil i perioden evaluere deltagelsen i råd og udvalg.

Af bilag D fremgår hvilke opgaver, der ydes tilskud til.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag G.

§ 7. Fælles drift af hjemmeside**Stk. 1. Styring**

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af de fire arbejdsgiverparter og KTO. En repræsentant fra sekretariatene i hhv. KL, Amdsrådsforeningen og KTO forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

I henhold til § 3, stk.3 er det de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne, der har ansvaret for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden, og at oplysninger og materiale til enhver tid er ajourført.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at optimere indsatsen i forhold til de fælles formidlingsaktiviteter

Af bilag E fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til den fælles hjemmeside fremgår af bilag G.

§ 8. Fælles drift og udvikling af uddannelser**Stk. 1. Effektivisering og udvikling**

KL, Amdsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune og KTO er enige om at søge gennemført en effektivisering og udvikling af de uddannelsesaktiviteter, som parterne i fællesskab har iværksat, herunder MED-, SU- og arbejdsmiljøuddannelserne samt Den Fælles Forhandleruddannelse.

Stk. 2. Evaluering

På den baggrund vil de i stk. 1 nævnte parter i den indledende del af overenskomstperioden evaluere uddannelserne med henblik på at

- vurdere disses indhold og de styringsmæssige strukturer
- beskrive hidtidig anvendelse og skønnet fremtidigt behov samt
- analysere økonomiske aspekter.

Stk. 3. Forenkling og samordning

KL, Amdsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune og KTO vil i perioden endvidere vurdere, hvorledes der kan etableres en enkel, brugervenlig og serviceorienteret styringsstruktur på området.

I disse overvejelser indgår muligheden for en eventuel tilknytning til eller samordning med det planlagt etablerede Center for Offentlig Kompetence.

Stk. 4. Styring

KL, Amdsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune og KTO vil fortsat opretholde en struktur, hvor styringen af aktiviteterne sker i regi af de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO. I denne forbindelse skal nærmere afklares den konkrete arbejds- og ansvarsfordeling mellem Center for Offentlig Kompetence og de (amts)kommunale parter, såfremt der etableres det i stk. 3 anførte samarbejde.

Stk. 5. Økonomi

De afsatte midler til de fælles uddannelser fremgår af bilag G.

§ 9. Konkret aftalte fælles projekter**Stk. 1. Styring**

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En opstilling af de aftalte projekter samt en kort beskrivelse af de enkelte projekter fremgår af bilag F. Det skal fremgå af de endelige projektbeskrivelser for hvert af de konkrete projekter, hvorledes de er organiseret, herunder projektledelse/projektgruppe og evt. referencegrupper.

Evt. uenigheder afgøres af aftaleparterne.

Stk. 2. Formål og opgaver

Projekternes fælles formål er at iværksætte initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer.

De enkelte projekter delagtiggør i fornødent omfang de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hvert af de enkelte projekter og aktiviteter fremgår af bilag G.

§ 10. Pulje til formål, der ikke på forhånd er disponeret

Der er for hvert arbejdsgiverområde afsat et reservebeløb til initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer eller til andre fælles formål, der opstår behov for at iværksætte i overenskomstperioden.

De årligt reserverede beløb for hvert arbejdsgiverområde fremgår af bilag G.

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

§ 11. Økonomiske forhold**Stk. 1. Afsættelse og fordeling af midler**

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

Stk. 2. Sekretariatsmæssige aktiviteter

Der afsættes centrale sekretariatsbidrag i overensstemmelse med bilag G. Halvdelen af bidragene ydes til KTO og halvdelen til de respektive arbejdsgiverparter. Herudover ydes konsulent- og projektledelsehonorarer i overensstemmelse med de principper, der er anført i bilag A.

§ 12. Ikrafttræden og opsigelse.

Denne aftale har virkning fra 1. april 2002 og kan opsiges i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

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

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Bilag A

Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

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

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

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

I alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter.

- **(Amts)kommunal medfinansiering, jf. § 5**

For KL's og Københavns 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 Amtsrådsforeningen og Frederiksberg Kommune gælder følgende:

Eventuel medfinansiering af centrale projekter aftales konkret.

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

- **Krav vedr. de afsatte puljemidler**

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

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

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli. Midler til tværgående formål, jf. §§ 4, 6, 7, 8 samt evt. 9 og 10 administreres af en af parterne efter nærmere aftale, idet midlerne fra de enkelte arbejdsgiverområder opkræves i overensstemmelse med det planlagte forbrug.

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

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse for hvert af de overordnede områder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

- **Projektledelse - udpegning og opgaver**

Til hvert projekt udpeges en projektledelse. I overensstemmelse med princippet om, at der i alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter, sammensættes projektledelsen af såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerrepræsentanter.

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, anvendes

som forudsat, at målsætningerne bliver nået, at aktivitetsplanerne overholdes, at der som resultat af projektet leveres de beskrevne produkter, at der aflægges regnskab for projektet og at projektet evalueres.

Det er styregruppen, der træffer beslutning om udvælgelse af (amts)kommuner/arbejdspladser efter indstilling fra projektledelsen. Styregruppen træffer desuden afgørelse i tilfælde af uenighed hos projektledelsen og træffer afgørelse i tilfælde af forslag om ændringer i de projekter, styregruppen har godkendt.

Nærmere regler for projektlederopgaven kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Krav til projektbeskrivelser, jf. § 5**

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

En projektbeskrivelse skal som minimum altid indeholde:

- projektets titel, baggrund, formål
- projektets målgruppe/deltagergruppe
- succeskriterier
- 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 eksternt, eller om der anvendes partskonsulenter.

Nærmere regler for projektbeskrivelser kan aftales i de respektive styrende organer.

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

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

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

- **Principper for projektledelses- og konsulentbistand**

Der afsættes projektledeshonorarer i henhold til hidtidig praksis. Udgangspunktet er, at arbejdsopgaver og honorering fordeles ligeligt mellem parterne, men der kan konkret mellem projektlederne aftales en anden fordeling, forudsat at arbejdsopgaver og honorering følges ad.

I personalepolitiske udviklingsprojekter m.v. kan der anvendes konsulenter; såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (= ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal af projektbeskrivelsen fremgå, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens økonomiafsnit.

Det Personalepolitiske Forum

Med udgangspunkt i formål og opgaver for Det Personalepolitiske Forum, jf. aftalens § 4, vil Det Personalepolitiske Forum selvstændigt fastlægge indsatsområder og aktiviteter for perioden.

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

Formelle procedurer og fælles identitet for Det Personalepolitiske Forum:

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

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

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

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

Ved Det Personalepolitiske Forums øvrige udadrettede henvendelser af officiel karakter underskriver formanden og næstformanden på Forums vegne. Øvrige henvendelser underskrives af repræsentanter for sekretariatsgruppen.

Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling

I overensstemmelse med de formål og opgaver, der fremgår af § 5 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., er parterne enige om især at lægge vægt på følgende indsatsområder, aktiviteter, undersøgelser og projekter:

- **Løn- og personalepolitiske emner og kompetenceudvikling**

Parterne kan igangsætte aktiviteter, der knytter arbejdet med kompetenceudvikling tættere sammen med øvrige løn- og personalepolitiske emner, fx sammenhængen til ny løndannelse, seniorpolitik og arbejdsmiljø.

- **Personalepolitik og lønpolitik**

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

- **Kompetenceplanlægning og -udvikling**

Der kan iværksættes aktiviteter for at inspirere og styrke (amts)kommunernes indsats vedr. kompetenceudvikling og -planlægning, og der kan anvendes midler til (amts)kommunale merudgifter forbundet med igangsætning af tværgående aktiviteter vedr. kompetenceudvikling og -planlægning.

- **Rekruttering og fastholdelse**

Formålet med indsatsområdet ”Rekruttering og fastholdelse” er at skabe og udvikle jobs, jobvilkår og arbejdsmiljø, som er egnet til at fastholde medarbejdere og tiltrække nye.

Der arbejdes på aktivt at understøtte fastholdelse og rekruttering af unge og voksne medarbejdere og på at tilvejebringe mere viden om rekrutteringssituationen.

Der kan være behov for at udarbejde publikationer mv. om job- og uddannelsesmulighederne mv. i amter og kommuner, ligesom der er mulighed for at arbejde med indsatser og aktiviteter, der sigter mod at videreudvikle (amts)kommunerne som et attraktivt arbejdsmarked samt at øge kendskabet hertil.

I forbindelse med fastholdelsesdelen kan det være særligt relevant at sætte særlig fokus på aktiviteter, der kobler seniorpolitik og kompetenceudvikling, men også andre personalepolitiske emner fx arbejdsmiljø bør kobles til kompetenceudvikling.

- **Udvikling af enkeltelementer i en samlet personalepolitik**

Der kan iværksættes aktiviteter, som har til formål at inspirere ledere og medarbejdere i kommuner og amter i arbejdet med at videreudvikle og implementere personalepolitiske delområder i kommuners/amters samlede personalepolitik.

Som eksempel på enkeltelementer kan nævnes

- arbejdstid
- fysisk/psykisk arbejdsmiljø
- kompetenceudvikling
- socialt kapital
- kønsmæssig ligestilling
- lønpolitik
- seniorpolitik
- rekrutteringspolitik
- etnisk ligestilling

- **Formidling**

Parterne er enige om, at formidlingsdelen er et væsentligt element uanset hvilke emner der er tale om, og at formidlingen bl.a. har til formål at synliggøre personalepolitiske initiativer på det (amts)kommunale område, herunder at medvirke til at skabe attraktive arbejdspladser.

Parterne er enige om, at følgende projektemner/temaer indgår i de fælles overvejelser om projekter i overenskomstperioden:

På KL's område:

- Informations- og implementeringsaktiviteter i forbindelse med ændrede arbejdstidsregler på pædagogområdet
- Folkeskolelærernes arbejdstid mv.
- Nyhedsbreve om kompetenceudvikling
- Udviklingsprojekt/formidlingsprojekt om koblingen af personalepolitiske målsætninger med virksomhedsplaner eller kontraktstyring. Formålet er at synliggøre de personalepolitiske behov i forhold til målstyring for institutionerne.
- Kvalitets-, organisations- og medarbejderudvikling på ældreområdet
- Individuel kompetenceudvikling for alle på institutionsniveau
- Formidling af erfaringer med resultatløn
- Kompetenceudvikling på DJØF-området
- Arbejdsmiljø på ingeniørområdet
- Rekruttering og fastholdelse af de mellemlangt uddannede
- Berigelse af rengøringsarbejdet med servicefunktioner i kommunerne
- Tillidsrepræsentantens fornyede rolle – ledelse i fællesskab (på SID-området)
- Ledelse i fællesskab – forsknings- og udviklingsprojekt
- Implementering mv., socialt kapitel
- Implementerings- og evalueringsaktiviteter vedr. Aftale om kompetenceudvikling
- Implementering af rammeaftale om virksomhedsoverenskomster

På Amtsrådsforeningens område:

- Kompetenceudviklingsprojekt for HK'ere, herunder:
 - Oprustning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø for lægesekretærer.
 - Videreudvikling af den administrative medarbejder på amtsgården mhp. at opnå større analytisk tilgang til arbejdsopgaverne.
 - Videreudvikling af den administrative "blæksprutte" på særligt de mindre amtslige institutioner, der skal kunne lidt af hvert.
- Rekrutterings- og fastholdelsesprojekt, herunder:
 - Forskningsmæssig analyse af hvordan amterne får fat på de unge. Hvordan kan der arbejdes med amternes image.
 - Forskningsmæssig analyse af hvilke elementer i løn- og ansættelsesforholdene, der har grundlæggende betydning for rekruttering og fastholdelse.
 - Forskningsmæssig analyse af hvordan opgaveløsning varetages i en tid med stigende gennemsnitsalder og i en vanskelig rekrutteringssituation.

- Rekruttering og fastholdelse af de mellemlangt uddannede.
- AC-projekt(er), herunder et projekt på gymnasieområdet.
- Implementering mv. vedr. socialt kapital.
- Implementerings- og evalueringsaktiviteter vedr. Aftale om kompetenceudvikling.

Bilag D

Råd og udvalg

Parterne er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

- Efteruddannelsesudvalget for det pædagogiske og sociale område (EPOS), herunder
 - underudvalget for det pædagogiske område
 - underudvalget for social- og sundhedsområdet
- Uddannelsesnævnet, herunder
 - Områdeudvalget for Kontoruddannelser til den Offentlige Forvaltning (OMKOF)
- Fagligt udvalg for serviceassistentuddannelsen
- Fagligt udvalg for køkkenassistentuddannelsen
- Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg
- Entreprenørbranchens fællesudvalg
- Køkken, Hotel og Restaurationsbranchens Efteruddannelsesudvalg
- Fagligt udvalg for hospitalstekniske assistenter
- Portøruddannelsesnævnet
- Uddannelsesfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT-fonden)

Det er forudsat, at parterne fortsat er repræsenteret i ovenstående.

Såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal udtræde af et råd/udvalg, eller såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal være repræsenteret i et nyt råd/udvalg, fremsættes forslag herom over for de øvrige parter.

Bilag E

Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.personaleweb.dk

Hjemmesiden www.personaleweb.dk er en portalhjemmeside, der fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter.

Formål

Formålet med hjemmesiden er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan

- formidle inspiration og redskaber til udvikling af personalepolitikken m.v. i kommuner og amter,
- formidle erfaringer m.v. fra parternes fælles aktiviteter,
- formidle decentrale projekter m.v.,
- skabe debat om personalepolitiske emner og
- medvirke til at synliggøre og formidle de parts-etablerede samarbejder om projekter, uddannelse, AUKA, MED-uddannelse, forhandleruddannelse mv.

Målgruppe

Målgruppen for portal-hjemmesiden er ledere og medarbejderrepræsentanter i kommuner og amter samt organisationsrepræsentanter, politikere og andre, der arbejder med eller interesserer sig for personalepolitiske emner eller de områder, der i øvrigt dækkes af hjemmesiden.

Indhold

Hjemmesiden indeholder bl.a. en database over igangværende projekter og udsendte publikationer, en beskrivelse af kommende aktiviteter, nyhedsservice samt links til andre relevante hjemmesider.

Udvikling af hjemmesiden

Udover ovennævnte indhold skal hjemmesidens faciliteter og funktioner udbygges, således at der bliver mulighed for at formidle personalepolitiske projekter, erfaringer, publikationer, arrangementer mv. udover de aktiviteter, som parterne i fællesskab har ansvaret for. Dette kan f.eks. være projekter og idéer fra decentrale parter i kommuner og amter og organisationer, som andre kan have interesse i. Styregruppen overvejer principper for adgangen for de decentrale parter til at lægge sådanne projekter, idéer mv. ind på hjemmesiden.

Herudover skal det løbende vurderes, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

Oversigt over konkret aftalte fælles projekter

KTO samt KL, Amdsrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune er enige om i perioden i fællesskab at gennemføre følgende:

- **Implementering mv. – det decentrale forhandlingssystem.**
Beskrivelse af aktiviteter fremgår af bilag 1.4 B til Aftale mellem KTO og de kommunale og amtslige arbejdsgiverparter om fornyelse af aftaler og overenskomster indenfor det kommunale og amtslige område pr. 1. april 2002.
- **Jobvurderingssystemer i ligelønspektiv**
I den kommende overenskomstperiode udarbejder parterne i fællesskab en pjece om, hvilke forhold de lokale parter naturligt kan lade indgå i overvejelserne, hvis de ønsker at anvende jobvurderingssystemer som en del af forhandlingsgrundlaget i relation til ligelønsaspektet. Pjecen skal beskrive eksempler på eksisterende jobvurderingssystemer samt eventuelt give en vejledning i, hvordan de kan anvendes.
- **WEBsted for ledere**
I den kommende overenskomstperiode vil parterne etablere en fælles webportal, der har til formål at give et overblik over kompetenceudviklingsmuligheder for ledere. Webportalen vil henvise og informere om lederuddannelser og uddannelsessteder og vil linke bl.a. til erfaringer i amter og kommuner med (før)lederuddannelser, lederrekruttering etc. Der kan være henvisninger til projekter, publikationer, konferencer, temadage mv. Parterne vil fortsat kunne etablere separate aktiviteter om ledelse.
- **Sygdomspolitik og praksis (herunder om omfanget af afskedigelser betinget i sygefravær)**
Projektbeskrivelse er vedlagt som bilag.
- **Ligelønsprojekt**
Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemføre et projekt, der har til formål at belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskelle mellem den private og den (amts)kommunale sektor. Beskrivelsen skal bl.a. indeholde en statistisk, såvel som dynamisk, sammenligning af løn i bred forstand for sammenlignelige grupper mellem de to sektorer. Sammenligningen kan f.eks. tage udgangspunkt i alder, uddannelse, køn, jobfunktion (DISCO), ansættelsesvilkår i øvrigt mv. Følgende materiale vil bl.a. blive inddraget: forskningsprojektet om ny løndannelse, resultaterne af parternes fælles ligelønsprojekt, undersøgelser foretaget i overenskomstperioden 95-97 før indførelsen af den ny løndannelse, SFI-undersøgelsen ”Lønforskelle mellem mænd og kvinder i Danmark” samt statistisk materiale fra Danmarks Statistik.
- **EU-konference**
Afholdelse af en fælles EU-konference mellem parterne i efteråret 2002 med fokus på hvordan den øgede EU-regulering påvirker aftalesystemet på det offentlige arbejdsmarked.
- **Evaluering af MED-aftalen**
Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse evalueres, og der iværksættes eventuelt tilhørende opfølgende aktiviteter. På KL's og Københavns Kommunes områder indledes med en undersøgelse blandt kommuner, der endnu ikke har afsluttet drøftelserne om overgang til MED. Der tages herefter udgangspunkt i de kommuner og amter, der har indgået en lokal MED-aftale.
Projektbeskrivelse er vedlagt som bilag.
- **Fælles vejledning om mulighederne for lokale TR-aftaler**
Pjece og evt. andre implementeringsaktiviteter vedr. de nye lokale TR-aftalemuligheder.

KTO og KL er enige om i fællesskab i fællesskab at gennemføre følgende:

- **Udvikling og kvalificering af ledere i kommunerne**

Formål: at resultaterne skal inspirere og understøtte lokal ledelsesudvikling og medvirke til at klarlægge, hvordan ledelsesudvikling og ledelseskvalificering kan fremmes. Aktiviteter: at indsamle og formidle kommunale erfaringer med og at (videre)udvikle, afprøve og sprede nye metoder til ledelsesudvikling og ledelseskvalificering. Projektets resultater kan indgå i et videre arbejde med at initiere tilrettelæggelse af ledelseskvalificeringsforløb, herunder førledere, på uddannelsesinstitutioner o.lign.

KTO og Amdsrådsforeningen er enige om i fællesskab i perioden at gennemføre følgende:

- **SUS 3**

Udgangspunktet vil fortsat vil være at forene kravene til effektivitet og patientbehandling med et bedre arbejdsmiljø til glæde for personalet og til gavn for patienterne. SUS 3-projektet forventes at fokusere på aktiviteter vedrørende erfaringsindsamling og –formidling. Arbejdet med en videreudvikling af samarbejdet i SUS 3 vil ske i sammenhæng med arbejdet vedr. plejeprofildvalgets konklusioner.

- **Implementering af rammeaftale om virksomhedsoverenskomst**

I tilslutning til rammeaftale om virksomhedsoverenskomst iværksætter parterne fælles implementerings- og informationsaktiviteter.

KL
AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Projektbeskrivelse vedr. evaluering af rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Formål

Projektets formål er dels at afdække status for de igangværende lokale forhandlinger, herunder at belyse årsagerne til, at en forholdsvis stor andel af forhandlingsorganerne fortsat ikke har indgået en lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse, dels at få afdækket MED-(amts)kommunernes erfaringer med implementering af MED, herunder hvilke muligheder systemet rummer for at forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. Aktiviteterne for projektet sigter således på at medvirke til at fremme dels den lokale forhandlingsproces, dels udviklingen af de eksisterende lokalaftaler.

Aktiviteter

Der vil være forskellige aktiviteter på de forskellige arbejdsgiverområder.

På KL's og Københavns Kommunes område vil der blive gennemført følgende:

- En *kvantitativ undersøgelse* med henblik på at få belyst status for de igangværende lokale forhandlinger. Undersøgelsen skal omfatte de 131 kommuner og x forvaltninger (i Københavns Kommune), der endnu ikke har indgået en lokalaftale.
- En *kvalitativ undersøgelse* for at få belyst årsagerne til, at forhandlingerne ikke er afsluttet. Der lægges vægt på, at få belyst, hvilke barrierer der gør sig gældende, og hvordan disse kan nedbrydes. I den forbindelse vil det være relevant både at inddrage nogle af de kommuner/forvaltninger, i hvilke forhandlingerne er afsluttet uden at en lokalaftale blev indgået samt nogle af de kommuner/forvaltninger, der har en lokalaftale.
- En *kvalitativ undersøgelse* af MED-kommunernes erfaringer med implementering af MED. Der lægges vægt på, at få belyst, hvorledes systemet sikre en større grad af medindflydelse og medbestemmelse.

På Amtsrådsforeningens og Frederiksberg Kommunes område vil der blive gennemført følgende:

- En *kvalitativ undersøgelse* af MED-amternes/Frederiksberg Kommunes erfaringer med implementering af MED. Der lægges vægt på, at få belyst, hvorledes systemet sikrer en forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der tages udgangspunkt i erfaringer fra amters evaluering af lokale MED-aftaler.

På baggrund af resultaterne af undersøgelseerne vurderes opfølgende aktiviteter, f.eks. med henblik på at fremme den lokale forhandlingsproces og/eller udvikling af de eksisterende lokalaftaler. Aktiviteternes nærmere form og indhold fastlægges efter gennemførelse af undersøgelsen.

Målgruppe

Målgruppen for projektet er de centrale parter og de lokale parter, dels i forhandlingsorganet og dels i hovedudvalget. De lokale parter er målgruppe for de aktiviteter, der skal iværksættes på baggrund af resultaterne af undersøgelsen.

Styring og organisering

Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra parterne til at styre projektet. Projektet ledes af partsprojektledere fra hhv. KTO, KL og Amtsrådsforeningen. Projektlederne refererer til styregruppen.

I forbindelse med KL's andel af projektet nedsættes en fokusgruppe med repræsentanter fra udvalgte kommuner. Fokusgruppen skal inddrages dels i forbindelse med tilrettelæggelse af undersøgelseerne, dels i forbindelse med udpegelse og udarbejdelse af relevante aktiviteter.

Tidsplan

Projektet igangsættes efterår 2002.

Økonomi

Projektet har en samlet økonomi på kr. 1.500.000,- .

KL
AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Projektbeskrivelse: ”Undersøgelse af sygdomspolitik og praksis”

Projektets formål

I overenskomstperioden gennemføres en fælles undersøgelse om sygdomspolitik og praksis. Undersøgelsen skal bl.a. afdække, hvordan kommuner og amter arbejder med:

- Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.
- Fastholdelse og/eller afskedigelse i forbindelse med længerevarende sygdom.
- Omfanget af afskedigelser betinget i sygefravær.

Efter gennemførelse af undersøgelserne vurderer parterne, hvorvidt undersøgelserne giver indikation af relevante temaer/emner, som det vil være relevant at udarbejde inspirationsmateriale om. Et sådant projekt om inspirationsmateriale beskrives senere i en selvstændig projektbeskrivelse.

Projektets målgruppe

Projektets målgruppe er de centrale parter. Målgruppen for det eventuelle projekt om udarbejdelse af inspirationsmateriale er de lokale parter.

Projektets succeskriterier

At parterne gennem projektet opnår ny viden, som kan bruges som led i parternes fortsatte overvejelser om indsatser på området.

Projektstyring og projektorganisering

Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra parterne til at styre projektet. Projektet ledes af partsprojektledere fra hhv. KTO, KL og Amtsrådsforeningen. Projektlederne refererer til styregruppen.

Projektets tidsplan

Projektet gennemføres i perioden forår 2002 til sommer/efterår 2003

Projektoekonomi

Projektet har en samlet økonomi på kr. 1.000.000,- . Heraf afsættes til det eventuelle projekt om udarbejdelse af inspirationsmateriale ca. kr. 500.000,- .

Indhold/metode/aktiviteter

Kvantitativ undersøgelse:

Der gennemføres en kvantitativ undersøgelse af omfanget af afskedigelser på grund af sygdom mhp. bl.a. at vurdere, hvorvidt der efter afskaffelsen af 120-dages reglen i 1999 er sket en øget udstødning fra amter og kommuner. Undersøgelsen skal være:

- repræsentativ og statistisk valid,
- fremadrettet, dvs. der registreres afskedigelser begrundet i sygefravær i en periode frem i tiden fra undersøgelsens iværksættelsestidspunkt, og
- ”overkommelig” at medvirke i for de deltagende kommuner og amter, f.eks. i form af at der stilles elektroniske registreringsredskaber til rådighed, som ikke er vanskelige og tidskrævende at benytte, eller ved at kommuner og amter på forhånd spørges, om oplysningerne er tilgængelige uden stor ressourceanvendelse. Mulighederne for et samarbejde med f.eks. KMD/Silkeborg Datacentral bør her afsøges.

Så vidt det er muligt skal undersøgelsen belyse udviklingstendenserne fra den tidligere gennemførte undersøgelse fra 1997.

Kvalitativ undersøgelse:

Der gennemføres en kvalitativ undersøgelse af, hvordan kommuner og amter arbejder med:

- Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.
- Fastholdelse og/eller afskedigelse i forbindelse med længerevarende sygdom.

Den kvalitative del af undersøgelsen skal være valid, men ikke nødvendigvis repræsentativ.

Der kan til såvel den kvalitative som den kvantitative undersøgelse indhentes ekstern bistand til tilrettelæggelsen og gennemførelsen.

Bilag G

Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, OK-02

1. Økonomisk ramme

Fremskrivning af den samlede pulje (afsat pr. 1.4.1999):

Lønsum pr. 1.10.01: 147.986.669,000

I alt til udviklingsmæssige aktiviteter (0,031% af lønsummen):

	1999	2002
	mio.kr.	mio.kr.
I alt til udviklingsmæssige aktiviteter (0,031% af lønsummen):	40,231	45,876

2. Fordeling af de fremskrevne midler

De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer.

Fordelingen til de enkelte formål sker således:

Arbejdsgiverområde:	KL ³⁾	ARF	KBH	FRB	I alt pr. år mio.kr.
Pct. andel af lønsummen:	62,28%	29,24%	7,47%	1,01%	
Formål:					
PP-indsatsområder/kompetenceudvikling + konkrete projektemner, jf. § 5 ¹⁾	12,121	5,253	1,823	0,279	19,476
Bufferpulje, jf. § 10	1,246	0,585	0,149	0,020	2,000
Personalepolitisk Forum, jf. § 4	2,024	0,950	0,243	0,033	3,250
Konkrete projekter, jf. § 9	3,587	2,107	0,252	0,037	5,983
Fælles uddannelser, jf. § 8	1,122	0,527	0,000	0,018	1,667
Personaleweb, jf. § 7	0,934	0,439	0,112	0,015	1,500
Råd og udvalg, jf. § 6	3,737	1,755	0,448	0,060	6,000
Centrale sekretariatsaktiviteter ²⁾	3,800	1,800	0,400	0,000	6,000
Årlig pulje i alt	28,570	13,416	3,428	0,462	45,876

¹⁾ På Amtsrådsforeningens område anvendes decentralt, jf. bilag H (rammeaftale). **2,553**

²⁾ I et omfang, som principielt modsvarer partens forholdslemssige andel af sekretariatsbidraget, yder de enkelte parter den fornødne bistand til de i aftalen nævnte områder og opgaver.

³⁾ Puljen på KL's område tilføres desuden 0,031% af lønsummen i Farum Kommune.

Konkret aftalte fælles projekter 2002 – 2005, jf. § 9 - fordelt på arbejdsgiverområder

	KL	ARF	KBH	FRB	I alt mio.kr.
Implementering mv. – Forhandlingsystem	0,934	0,439	0,112	0,015	1,500
Pjece om jobvurderingssystemer	0,311	0,146	0,037	0,005	0,500
WEBsted for ledere	1,868	0,877	0,224	0,030	3,000
Sygdomspolitik og praksis	0,623	0,292	0,075	0,010	1,000
Ligelønsprojekt	0,747	0,351	0,090	0,012	1,200
Fælles EU-konference	0,467	0,219	0,056	0,008	0,750
Evaluering af MED-aftalen	1,000	0,350	0,125	0,025	1,500
TR-vejledning	0,311	0,146	0,037	0,005	0,500
Lederudvikling (KL)	4,500	0,000	0,000	0,000	4,500
SUS 3 (ARF)	0,000	3,000	0,000	0,000	3,000
Implementering af rammeaftale om virksomhedsoverenskomster (ARF)	0,000	0,500	0,000	0,000	0,500
Konkrete projekter i alt i OK-perioden	10,762	6,321	0,756	0,110	17,950
Konkrete projekter årligt (gennemsnit)	3,587	2,107	0,252	0,037	5,983

Bilag H

AMTSRÅDSFORENINGEN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Rammeaftale
om
personalepolitiske samarbejdsprojekter
i amterne

2002

§ 1. OMRÅDE

Rammeaftalen gælder for ansatte i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

§ 2. FORMÅL

Stk. 1.

Denne aftale skal skabe rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i amterne om personalepolitiske samarbejdsprojekter. Aftalen har til formål at:

- medvirke til at sikre et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde,
- højne kvalitetsniveauet og øge effektiviteten i den (amts)kommunale opgaveløsning ved at forbedre de ansattes arbejdsforhold og udviklingsmuligheder samt ved at øge medarbejderindflydelse og samarbejde på arbejdspladserne,
- fremme et amtsligt arbejdsmarked, hvor ønsket om at udvikle et godt arbejdsliv for den enkelte og for de ansatte som gruppe forenes med amtets ønske om at udvikle kvaliteten i de amtslige ydelser,
- understøtte en udviklende personalepolitik, og derved videreudvikle amterne som et attraktivt arbejdsmarked med muligheder for at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft, og
- fremme mulighederne for formidling, spredning og implementering af resultater, metoder og erfaringer fra personalepolitiske samarbejdsprojekter.

Stk. 2.

Ved personalepolitiske samarbejdsprojekter forstås projekter:

- a) der anvendes til formål, som ledelse og medarbejdere i amterne er enige om, jf. § 3, og
- b) der finansieres af de midler, der afsættes ved overenskomst- og aftalefornyelsen hertil.

§ 3. OVERORDNET STYREGRUPPE

Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i det enkelte amt fungerer som den overordnede styregruppe for de personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan beslutte at nedsætte et underudvalg, der er sammensat af medlemmer af det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget. Underudvalget varetager den løbende projektstyring.

Stk. 2.

Den overordnede styregruppe har til opgave at fastlægge, hvorledes rammeaftalen skal udmøntes i amtet. Styregruppen kan i enighed godkende projektbeskrivelser i overensstemmelse med bilag 2, afsnit A om "Det indholdsmæssige udgangspunkt for personalepolitiske samarbejdsprojekter" og afsnit B om "Projektbeskrivelse".

BEMÆRKNINGER:

Drøftelsen om hvorledes rammeaftalen udmøntes i amtet kan omfatte såvel de indholdsmæssige rammer, f.eks. sammenhængen til amtets personalepolitik, som procedurerne for godkendelse etc. af de personalepolitiske samarbejdsprojekter.

Stk. 3.

Den overordnede styregruppe har ansvaret for at sikre, at projekterne planlægges og gennemføres i henhold til projektbeskrivelsen, ansvaret for at sikre koordinering mellem projekterne og ansvaret for at projekterne evalueres, såvel i forhold til det enkelte projekt som i forhold til amtets samlede projekter.

Styregruppen skal sikre, at der løbende sker en opfølgning af projekternes (del)resultater, og at projekternes resultater formidles internt i amtet.

Stk. 4.

Den overordnede styregruppe har til opgave at indsende de godkendte projektbeskrivelser til Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), så snart projektbeskrivelserne er godkendt af styregruppen. Såfremt der ændres i projektbeskrivelserne, f.eks. i tidsplan eller budget, orienteres Amtsrådsforeningen og KTO herom. Senest 3 måneder efter projekternes afslutning skal styregruppen til Amtsrådsforeningen og KTO fremsende evalueringen af projekterne, såvel evalueringen af det enkelte projekt som evalueringen af amtets samlede projekter, jf. stk. 3. Senest 3 måneder efter projekternes afslutning skal styregruppen endvidere fremsende regnskab for det enkelte projekt samt et regnskab for det samlede puljeforbrug i amtet.

Stk. 5.

Hvis den overordnede styregruppe skønner, at det vil være af afgørende betydning for en hensigtsmæssig gennemførelse af et projekt, at projektet har en varighed ud over en overenskomstperiode, anmoder styregruppen Amtsrådsforeningen og KTO om at godkende dette. Projektet kan igangsættes, når godkendelse fra Amtsrådsforeningen og KTO foreligger.

§ 4. LOKAL STYREGRUPPE

Stk. 1.

Der nedsættes en lokal styregruppe for det enkelte projekt. Styregruppen består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter for den/ de berørte arbejdsplads(er) og for den/de berørte personalegrupper. Såfremt der eksisterer et samarbejdsorgan, nedsat i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse eller i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, og samarbejdsorganet dækker den/de berørte arbejdsplads(er) og den/de berørte personalegrupper, fungerer dette som styregruppe.

Stk. 2.

Den lokale styregruppes opgaver fastlægges af den overordnede styregruppe, jf. dog § 5.

§ 5. PROJEKTSTYRING

Stk. 1.

Den lokale styregruppe udpeger en projektledelse for det enkelte projekt.

Stk. 2.

Projektledelsens opgaver fastlægges af den lokale styregruppe.

§ 6. ANVENDELSE AF PULJEMIDLER

Stk. 1.

Af bilag 1 fremgår det, hvor mange midler der kan anvendes i hvert enkelt amt til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til rammeaftalen. Det påhviler amterne at sikre en supplerende finansiering på mindst 25 pct. af de midler, der samlet set er afsat til projekter til det enkelte amt.

BEMÆRKNINGER:

De 25 pct. opgøres for samtlige projekter i amtet, således at den supplerende finansiering kan være større eller mindre end 25 pct. for det enkelte projekt.

Stk. 2.

Midlerne skal anvendes til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til den i bilag 2 beskrevne ramme. Midlerne kan ikke anvendes til:

- a) egentlige amtslige lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at der vælges at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.
- b) indkøb af edb-udstyr eller lignende, medmindre der er tale om særlige software-indkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

Stk. 3.

Som udgangspunkt skal midlerne anvendes i overenskomstperioden, jf. dog § 3, stk. 5. Såfremt den overordnede styregruppe ikke inden overenskomstperiodens afslutning har truffet beslutning om midlernes anvendelse, skal midlerne overføres til Amtsrådsforeningen til central anvendelse i samarbejde med KTO.

§ 7. RAMMEAFTALENS IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2002.

Stk. 2.

Aftalen kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til udløb den 31. marts 2005.

Stk. 3.

Aftalens opsigelse og eventuelle bortfald er uden virkning for de personalepolitiske samarbejdsprojekter, der er igangsat i henhold til rammeaftalen.

København, den

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

/

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE:

/

**Bilag 1. FORDELING AF DECENTRALE PROJEKTMIDLER 2002 – 2005
EFTER AMTERNES LØNSUMMER**

Amt	Pct. andel	Puljemidler i hvert af overenskomstårene	Inkl. 25 pct. medfinansiering i hvert af overenskomstårene
København	12,8	326.784	408.480
Frederiksborg	7,0	178.710	223.388
Roskilde	4,0	102.120	127.650
Vestsjælland	6,7	171.051	213.814
Storstrøm	6,3	160.839	201.049
Bornholm	0,9	22.977	28.721
Fyn	11,1	283.383	354.229
Sønderjylland	4,5	114.885	143.606
Ribe	4,9	125.097	156.371
Vejle	6,9	176.157	220.196
Ringkjøbing	4,1	104.673	130.841
Århus	15,4	393.162	491.453
Viborg	5,3	135.309	169.136
Nordjylland	10,1	257.853	322.316
Amterne Totalt	100,0	2.553.000	3.191.250

Bilag 2. DET INDHOLDSMÆSSIGE UDGANGSPUNKT FOR PERSONALEPOLITISKE SAMARBEJDSPROJEKTER SAMT PROJEKTBEKRIVELSE

A. DET INDHOLDSMÆSSIGE UDGANGSPUNKT FOR PERSONALEPOLITISKE SAMARBEJDSPROJEKTER

Den overordnede styregruppe fastlægger temaet eller temaerne for de personalepolitiske samarbejdsprojekter. Der kan f.eks. iværksættes og gennemføres personalepolitiske samarbejdsprojekter inden for et eller flere af nedenstående indsatsområder.

- **Løn- og personalepolitiske emner og kompetenceudvikling**

Projekterne kan f.eks. angå sammenhængen mellem kompetenceudvikling og øvrige løn- og personalepolitiske emner, fx sammenhængen til ny løndannelse, seniorpolitik og arbejdsmiljø.

- **Personalepolitik og lønpolitik**

Et muligt indsatsområde kan være at styrke, udvikle og synliggøre sammenhængen mellem personalepolitik og lønpolitik, herunder aktiviteter der dokumenterer og beskriver forskellige sammenhænge/tilgange mellem personalepolitik og lønpolitik.

- **Kompetenceplanlægning og -udvikling**

Der kan peges på aktiviteter, der har til hensigt at styrke amtets indsats vedr. kompetenceudvikling og -planlægning.

- **Rekruttering og fastholdelse**

Formålet med det mulige indsatsområde ”Rekruttering og fastholdelse” kunne f.eks. være at skabe og udvikle jobs, jobvilkår og arbejdsmiljø, som er egnet til at fastholde medarbejdere og tiltrække nye.

I forbindelse med fastholdelsesdelen kunne det være særligt relevant at sætte særlig fokus på aktiviteter, der kobler seniorpolitik og kompetenceudvikling, men også andre personalepolitiske emner fx arbejdsmiljø kunne kobles til kompetenceudvikling.

- **Udvikling af enkeltelementer i en samlet personalepolitik**

Projekterne kunne angå videreudvikling og implementering af personalepolitiske delområder i amtets samlede personalepolitik.

- **Særligt vedrørende formidling**

I overensstemmelse med § 3 i aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område skal erfaringer fra alle aktiviteter og projekter, der finansieres i henhold til denne aftale formidles.

Formidlingsdelen er et væsentligt element, uanset hvilke temaer og indsatsområder, der er tale om. Formidling kan bl.a. have til formål at synliggøre personalepolitiske initiativer på det amtslige område, herunder at medvirke til at skabe attraktive arbejdspladser.

Formålet er at sikre en spredning af eksisterende og nye erfaringer og resultater, som bl.a. kan være indhentet via evalueringen af projekterne.

Opmærksomheden skal i den forbindelse specielt henledes på parternes fælles personalepolitiske hjemmeside, www.personaleweb.dk.

B. PROJEKTBEKRIVELSE

En projektbeskrivelse udarbejdes således, at den som minimum indeholder en beskrivelse af:

- a) Projektets titel, baggrund og tema.
- b) Projektets overordnede formål og eventuelle delformål, samt målgruppe/deltagergruppe.
- c) Projektets succeskriterier, det vil sige parternes forventninger til projektet beskrevet på en sådan måde, at man ved projektets afslutning kan måle, hvorvidt forventningerne er blevet indfriet.
- d) Projektets indhold, det vil sige hvilke aktiviteter, der er planlagt i forhold til hvilke institutioner/afdelinger og/eller personalegrupper, og hvilke produkter /resultater, der planlægges. Det skal endvidere fremgå af projektbeskrivelsen, såfremt der anvendes konsulentbistand.
- e) Tidsplan med angivelse af start- og sluttidspunkt og tidspunkt for de planlagte aktiviteter, jf. pkt. d).
- f) Styringen og organiseringen af projektet, jf. rammeaftalens § 4, stk. 1 og § 5, herunder projektets kontaktperson (er) (projektleder og/eller andre).
- g) Projektets forankring i forhold til organisationen i øvrigt.
- h) Projektets levedygtighed og overførselsværdi, det vil sige hvordan projektets resultater tænkes anvendt efter projektets afslutning, såvel i forhold til egen institution/afdeling (levedygtighed) som i forhold til de øvrige arbejdspladser i amtet (overførselsværdi).
- i) Hvorledes projektet tænkes evalueret og formidlet.
- j) Budget med definerede udgiftsposter (ved projektets afslutning følges budgettet op af et egentligt regnskab).

NOTAT

Bilag 6.1.

Principskitse til ansættelsesvilkårsaftale

1. Form

Der indgås et protokollat om generelle ansættelsesvilkår mv. i form som protokollatet om decentrale løninstrumenter. I forbindelse med hver enkelt aftale anføres en kort beskrivelse af indholdet. Der henvises til de enkelte indgåede KTO-aftaler suppleret med følgende nye aftale

- Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål
- Protokollatet om decentrale løninstrumenter ophæves samtidig.

2. Indhold

Følgende KTO-aftaler indgår i protokollatet:

Ansættelsesbreve

- Ansættelsesbreve

Løn

- Ny løndannelse
- Lønninger
- Resultatløn
- Lønberegning/lønfradrag
- Beskæftigelsesanciennitet
- Funktion

Pension

- Supplerende Pension
- Opsamlingsordningen
- Gruppeliv

Arbejdstid

- Tilrettelæggelse af arbejdstid
- Decentrale arbejdstidsaftaler
- Deltidsarbejde
- (Tidsbegrænset ansættelse)
- Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid
- Konvertering af ulempetillæg
- Tele- og hjemmearbejde

Den 31. januar 2002

Side 1/3

Fravær

- Ferie
- Barsel mv.

Rammeaftaler og andre bestemmelser

- Åremålsansættelse
- Seniorpolitik
- Befordringsgodtgørelse
- Kompetenceudvikling
- Socialt kapitel
- Virksomhedsoverenskomster

Medbestemmelse og medindflydelse

- MED
- TR

Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

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

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

- Ny løndannelse
- Socialt kapitel
- Kompetenceudvikling.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, fx med udgangspunkt i følgende aftaler:

- Rammeaftale om seniorpolitik
- Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde
- Aftale om resultatløn
- Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

Der kan desuden afholdes tilsvarende drøftelser på sektorplan.

3. Undtagelser

Undtagelser eller fravigelser fra KTO-aftalerne, som er anført i overenskomsterne, opretholdes, medmindre andet aftales ved specialforhandlingerne.

4. Påtaleberettiget, opsigelse

Som andre KTO-aftaler.

For undtagelser, som står i overenskomsterne, er organisationerne fortsat påtaleberettigede.

KTO-aftalerne opsiges fortsat enkeltvis.

5. Overenskomsternes opbygning

Eventuelle undtagelser/afvigelser fra de aftaler, som protokollatet omfatter, opregnes som udgangspunkt samme sted som aftalerne. Hvis undtagelsen/afvigelsen er en integreret del af en anden overenskomstbestemmelse, kan den anføres i tilknytning hertil. Undtagelsen/fravigelsen opregnes så tillige i bestemmelsen om øvrige ansættelsesvilkår. Henvisning til protokollatet om generelle ansættelsesvilkår i de enkelte overenskomster kan formuleres således:

”§ X. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Følgende aftaler i protokollatet om generelle ansættelsesvilkår gælder:

Aftale om aaaaaaaaa

- undtagelse.

Aftale om wwwwww

- tilføjelse

Aftale om bbbbbb

Bemærkning:

Protokollatet findes i samlemappen under afsnit xx.xx.”

Den 27. januar 2002

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter	3
Kapitel 1. Fællesbestemmelser	3
§ 1. Aftalens område.....	3
§ 2. Optjening og afvikling af ferie	3
§ 3. Ferieåret, ferieperioden og en ferieuge.....	7
§ 4. Feriens tilrettelæggelse.....	7
§ 5. Overførsel af ferie.....	10
§ 6. Udbetaling af ferie.....	11
§ 7. Sygdom og strejke eller lockout under ferie	11
§ 8. Ferie med løn.....	13
§ 9. Særlig feriegodtgørelse.....	14
§ 10. Beregning af feriegodtgørelse ved fratræden	14
§ 11. Overførsel af ferie/udbetaling af løn /feriegodtgørelse uden at ferie holdes på grund af særlige forhold.....	16
§ 12. Feriegodtgørelse ved dødsfald.....	19
§ 13. Anvisning af feriegodtgørelse	19
§ 14. Forældelse og modregning	21
Kapitel 2. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglements- ansatte og budgetmæssigt fastansatte.....	22
§ 15. Optjeningsår og feriens længde.....	22
§ 16. Feriemæssig stilling ved genindtræden i tjenesten.....	22
Kapitel 3. Særlige bestemmelser for elever mfl.	23
§ 17. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser..	23
§ 18. Praktikanter og studerende i praktik, der får løn/vederlag i praktikperioden fra kommunen/amtet.....	24
§ 19. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid.....	24
Kapitel 4. Særlige bestemmelser for timelønnede	24
§ 20. Timelønnede	24
Kapitel 5. Ikrafttræden, overgang og opsigelse	25
§ 21. Ikrafttræden, overgang og opsigelse	25
Protokollat 1.....	27
Bilag 1.	28
Bilag 2	31

Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Under henvisning til § 32, stk. 1, i tjenestemandregulativene samt tilsvarende bestemmelser i tjenestemandsvedtægterne for Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, er følgende aftale om ferie indgået mellem KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

Kapitel 1. Fællesbestemmelser

§ 1. Aftalens område

Stk. 1

Aftalen omfatter personale ansat i kommuner og amter.

Bemærkning:

Personer i individuel jobtræning i henhold til Lov om aktiv socialpolitik er ikke omfattet af aftalen.

Stk. 2

Aftalen indeholder særlige bestemmelser for

- tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, jf. kap. 2
- elever m.fl., jf. kap. 3 og
- timelønnede, jf. kap. 4.

Stk. 3

Særbestemmelser om ferie i aftaler/overenskomster og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i medfølgende protokollater til aftalen.

Stk. 4

En ansat kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse efter ferieloven.

Stk. 5

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af ferieaftalen behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

§ 2. Optjening og afvikling af ferie

Stk. 1

- 1) Der optjenes ferietimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår), jf. dog §§ 16 og 17.

- 2) Antal optjente ferietimer fastsættes altid i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog stk. 2.

Bemærkning:

Ved ændret beskæftigelsesgrad i såvel optjeningsår som ferieår foretages en justering af de optjente uafviklede ferietimer svarende til ændringen.

Ferie optjenes og afvikles således altid i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, jf. ligeledes stk. 7.

Som eksempel på en sådan justering af antal optjente ferietimer henvises til eksemplerne i bilag 2 til aftalen.

- 3) Ved fuldtidsbeskæftigelse - gennemsnitligt 37 timer ugentligt - fastsættes antal optjente ferietimer til 18,50 pr. måned i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret. Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer i overensstemmelse hermed.

Bemærkning:

Med en aktuel beskæftigelsesgrad på gennemsnitlig 37 timer ugentligt fastsættes antal optjente ferietimer - efter at den ansatte har været beskæftiget hele optjeningsåret - således til 222 timer.

Som eksempel på et andet ugentligt timetal ved fuldtidsbeskæftigelse kan nævnes overenskomsten for dagplejere, og som eksempel på et andet årligt timetal kan nævnes overenskomsten for tandlæger.

- 4) Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer som en forholds-mæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Bemærkning:

Ved deltidsbeskæftigelse - efter at den ansatte har været beskæftiget hele optjeningsåret - fastsættes antal optjente ferietimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad som en forholds-mæssig del af antal ferietimer til en fuldtidsbeskæftiget.

Med hensyn til samspillet mellem ferielovens optjening af ferie i dage og optjening af ferie i timer henvises til bilag 2 til aftalen.

- 5) Ved tiltrædelse eller fratræden på anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente ferietimer i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

Ved fuldtidsbeskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer til 0,617 ferietime pr. dag (0,0833 pr. time) i forhold til beskæftigelsens varighed, dog maksimalt til 18,50 ferietimer pr. måned.

- 6) Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes antal optjente ferietimer som en forholds-mæssig del af antal optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget i forhold til beskæftigelsens varighed.
- 7) Ferien optjenes og afvikles altid i et helt antal timer. Hvis der ved den samlede beregning af feriens længde forekommer en brøkdel af en time, forhøjes denne til det nærmeste antal hele timer.

Stk. 2

Til praktikanter og studerende og ved timelønnet beskæftigelse fastsættes antal optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 18,50 ferietime pr. måned for hver måneds beskæftigelse i optjeningsåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes antal optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning:

Antal optjente ferietimer til praktikanter, studerende og timelønnede er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at timelønnede ikke holder ferie med løn, jf. §§ 8, 18 og 20, men med 12,5% feriegodtgørelse, jf. § 10 og anvisning af feriegodtgørelse i § 13.

Stk. 3

I følgende perioder optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelsen:

- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke der ikke optjenes ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 20, stk. 6.
- 2) Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 3, nr. 2 indebærer derimod, at en ansat, fx under tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager, hvor den ansatte får opfyldning til sædvanlig løn, optjener ferietimer.

Stk. 4

Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor den ansatte deltager i strejke eller lockout.

Stk. 5

Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt fx på grund af vejrmæssige forhold eller mangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

Stk. 6

Ved beregning af antal optjente ferietimer medregnes den ferieret, som den ansatte dokumenterer at have optjent forud for ansættelsen i kommunen/amtet, jf. § 8, stk. 2.

Bemærkning:

Med hensyn til beregning af antal optjente ferietimer henvises til bilag 2 til aftalen vedrørende samspillet mellem ferielovens optjening af ferie i dage og optjening af ferie i timer.

Stk. 7

Den ansatte har ret til at afholde antal optjente ferietimer fastsat i overensstemmelse med den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse, jf. dog stk. 2.

Bemærkning:

Den ansatte afvikler således altid ferietimer fastsat i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad og i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret, jf. ligeledes stk. 1, nr. 2.

Stk. 8

En ansat, der har været ansat i hele optjeningsåret, har mindst ret til at holde 4 ugers betalt ferie.

Bemærkning:

Der skal i arbejdstilrettelæggelsen tages højde for, at en ansat mindst får 4 ugers betalt ferie.

Stk. 9

Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde 6 ugers ferie med feriegodtgørelse eller løn har den pågældende ret til at få ferien suppleret op til 6 uger, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 8 eller feriegodtgørelse efter § 10.

Stk. 10

Hvis den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret - efter at have afholdt antal optjente ferietimer fastsat i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad - ikke når op på 6 ugers ferie, har den pågældende ret til at få ferien suppleret op til 6 uger, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 8 eller feriegodtgørelse efter § 10.

Bemærkning:

Ved planlægningen af ferien tilstræbes det, at den ansatte inden for ferieåret i alt opnår en ferie, der ligger så tæt på 6 uger, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt.

Bestemmelserne om en ren timemodel for afvikling af ferie har dog først virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000. Indtil ferieåret 2002/2003 har den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret, altid ret til at holde 5 ugers ferie.

Stk. 11

Hvis den ansatte efter at have afviklet 6 ugers ferie med feriegodtgørelse eller løn ikke har afviklet antal optjente ferietimer, jf. stk. 1 nr. 2, med feriegodtgørelse eller løn, fastsætter kommunen og amtet efter drøftelse med den ansatte, hvornår de resterende ferietimer skal afvikles, jf. § 4, stk. 3 sidste punktum, jf. dog tillige §§ 5 og 6.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 11 om afvikling af resterende ferietimer er en undtagelse fra bestemmelsen i § 4, stk. 8 om, at ferie holdes i hele dage.

§ 3. Ferieåret, ferieperioden og en ferieuge

Stk. 1

Ved ferieåret forstås den periode fra 1. maj til 30. april, som følger nærmest efter op-tjeningsåret (kalenderåret).

Bemærkning:

Bestemmelsen om, at ferieåret går fra 1. maj til 30. april, har dog først virk-ning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000. Indtil ferieåret 1. maj 2002 til 30. april 2003 går ferieåret fortsat fra 2. maj til 1. maj.

Stk. 2

Ved ferieperioden forstås tidsrummet mellem den 1. maj og 30. september, begge dage medregnet.

Bemærkning:

Bestemmelsen om, at ferieperioden går fra 1. maj til 30. september, har dog først virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000. Indtil fe-rieåret 1. maj 2002 til 30. april 2003 går ferieperioden fortsat fra 2. maj til 30. september.

Stk. 3

Ved en ferieuge forstås 7 på hinanden følgende kalenderdage, inden for hvilke ferie-timerne afholdes.

Bemærkning:

For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en ferieuge ligele-des en ugentlig friweekend i tilknytning til ferien. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antal ferieda-ge i en ferieuge variere, ligesom der i en ferieuge kan indgå mere eller min-dre end en friweekend.

Stk. 4

Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehelligdage, overenskomst-mæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde ferie, jf. § 11, stk. 1.

§ 4. Feriens tilrettelæggelse

Stk. 1

Ferien skal holdes i ferieåret, jf. dog §§ 5, 6 og 11.

Stk. 2

Ferie optjent efter reglerne i § 2, stk. 1, 2 og 6 skal holdes forud for ferie efter § 2, stk. 9. Overført ferie efter §§ 5 og 11 skal holdes forud for anden ferie.

Stk. 3

Af ferien skal mindst 3 uger (hovedferien) gives samlet inden for ferieperioden med mindre andet aftales mellem den ansatte og kommunen/amtet. Mindst 2 uger af hovedferien skal dog gives i sammenhæng. Kommunen/amtet fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes, idet der inden for de grænser, som hensynet til arbejdets udførelse kræver, skal tages størst muligt hensyn til personalets ønsker, herunder den ansattes ønske om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie. Kommunen/amtet giver med mindre andet aftales mellem den ansatte og kommunen/amtet den ansatte meddelelse om feriens placering så tidligt som muligt, dog senest 3 måneder før feriens begyndelse for den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, jf. 1. og 2. punktum, og senest 1 måned før feriens begyndelse for de resterende ferietimer, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog stk. 4 og §§ 5 og 6.

Bemærkning:

Det kan således aftales, at den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, gives uden for ferieperioden eller i kun en del af ferieperioden.

Stk. 4

Ferietimer ud over 5 uger afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette. Det forudsættes, at den ansatte giver kommunen/amtet besked om afviklingen af sådanne ferietimer, så tidligt som muligt.

Bemærkning:

Ferietimer ud over 5 uger kan afholdes på et hvilket som helst tidspunkt i ferieåret.

Stk. 5

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Den ansatte skal have erstattet et eventuelt økonomiske tab som følge af udskydelsen. Allerede begyndt ferie kan ikke afbrydes.

Bemærkning:

Ændring af ferie kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige, upåregnelige og driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure-lignende situation. Det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå, det skal være nødvendigt, at det er den ansatte, der får ferien ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis ferien ændres, har den ansatte krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har den ansatte på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal afbryde en allerede begyndt ferie.

Stk. 6

I forbindelse med placering af ferie skal det på forhånd fastlægges, hvornår ferien påbegyndes, og hvornår ferien afsluttes. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved hele ferieuger ved ferieugens/ferieugernes ophør. Ved enkelte eller flere feriedage begynder ferien ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Bemærkning:

Bestemmelsen om, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, kan for ansatte, hvor en arbejdsuge indeholder arbejdsfri dage, indebære, at ferien begynder på en arbejdsfri dag. Den ændrede formulering ændrer ikke ved hidtidig praksis omkring ferieafholdelse af hele uger.

Stk. 7

En ansat, der er opsagt, kan ikke med mindre andet aftales mellem den ansatte og kommunen/amtet holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med den ferie, der skal gives samlet inden for ferieperioden.

Stk. 8

Hvis den ansatte er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 4, stk. 3 nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

Bemærkning:

Hvis den ansatte er fritstillet, det vil sige ubetinget suspenderet i opsigelsesperioden, fremgår det af stk. 7, at al optjent ferie anses for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter § 4, stk. 3, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Dette gælder, selv om ferien ikke konkret er fastsat over for den ansatte. Hvis den ansatte har hele hovedferien og de øvrige feriedage til gode, vil det sige at fritstillingsperioden skal være på mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage. Hvis den ansatte kun har de øvrige feriedage til gode, skal fritstillingsperioden være på mindst 1 måned og 13 arbejdsdage.

Stk. 9

Ferie uden for ferieperioden bør normalt ikke deles i mindre afsnit end 1 uge i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives som enkelt dage. Ferie ud over 5 uger kan dog gives som enkelt dage.

Bemærkning:

Ved afholdelse af ferie i enkelt dage begynder ferien ved arbejdstids begyndelse og slutter ved arbejdstids ophør.

Selv om ferie holdes i hele dage, kan det, hvis det er efter aftale mellem den ansatte og kommunen/amtet, aftales, at kun en del af en feriedag holdes, når dette sker i forbindelse med afholdelse af halve fridage ifølge overenskomst, sædvane eller kutyme, som fx Grundlovsdag, 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Stk. 10

Holdes en forvaltning, institution mv. lukket under ferie, kan ansatte, der ikke har optjent ferietimer til ferie i alle de arbejdsdage, i hvilke der holdes lukket, ikke i anledning af lukningen kræve ferietimer med løn eller godtgørelse ud over det, der tilkommer dem efter aftalens bestemmelser.

Stk. 11

Holdes en forvaltning, institution mv. lukket på hverdage mellem jul og nytår, skal kommunen/amtet bestemme, at den ansatte holder ferie disse arbejdsdage i det omfang, den ansatte er berettiget til mere end 3 ugers ferie efter reglerne i § 2. Træffer kommunen/amtet ikke sådan bestemmelse, skal kommunen/amtet betale den ansatte løn for de pågældende arbejdsdage.

Bemærkning:

Hvis en ansat ikke har optjent ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse i mere end 3 uger, skal kommunen/amtet ikke betale den ansatte løn for de hverdage, der omfattes af den rettidigt varslede ferielukning.

Hvis kommunen/amtet ikke ved ferieårets begyndelse har bedt den ansatte om at reservere ferietimer til virksomhedslukningen, og den ansatte allerede har afholdt antal ferietimer optjent for beskæftigelse i et helt kalenderår, eller der ikke resterer et tilstrækkeligt antal ferietimer, kan der indgås individuelle aftaler mellem kommunen/amtet og den enkelte om, at den pågældende afspadserer overarbejde eller anvender flekstid på de pågældende dage.

§ 5. Overførsel af ferie*Stk. 1*

Arbejdsgiveren og månedslønnede ansatte – dog ikke praktikanter og studerende i praktik, jf. § 18 – kan aftale, at antal optjente uafviklede ferietimer ud over 4 uger pr. år kan overføres til det følgende ferieår. En sådan aftale kan omfatte såvel ét som flere på hinanden følgende år. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den således overførte ferie.

Bemærkning:

Overførte ferietimer fastsættes og afvikles i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Stk. 2

En opsagt medarbejder kan ikke pålægges at afholde den overførte ferie i en opsigelses-/fritstillingsperiode.

Stk. 3

Den ansatte og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1 inden ferieårets udløb. Med mindre andet er aftalt, jf. stk. 1, gælder de normale bestemmelser for varsling af ferie, jf. § 4, stk. 3.

Stk. 4

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetalte feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Stk. 5

Hvis en ansat, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i et ferieår, jf. dog stk. 6. Feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 udbetales.

Bemærkning:

Bestemmelserne i § 5 har dog først virkning fra ferieåret 2002/2003.

Stk. 6

Overgår den ansatte til anden ansættelse inden for aftalens område, eller til ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab, kan den ansatte og den modtagende ansættelsesmyndighed dog indgå skriftlig aftale om, at sådanne feriedage i stedet overføres til det nye ansættelsessted. Tilsvarende gælder personer, der overgår fra ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til ansættelse i et amt eller i en kommune.

§ 6. Udbetaling af ferie*Stk. 1*

Ønsker månedslønnede ansatte – dog ikke praktikanter og studerende i praktik, jf. § 18 – der har været ansat i hele optjeningsåret, ikke at afholde de resterende ferietimer ud over 5 uger inden ferieårets udløb, har den ansatte ret til at få udbetalt de resterende ferietimer ved den førstkommende lønudbetaling efter ferieårets udløb. Beregningen sker efter stk. 2.

Bemærkning:

Antal resterende ferietimer fastsættes ved udbetaling i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

Stk. 2

Beregningen af ferietimer ud over 5 uger sker med ½ pct. pr. dag af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden, jf. § 10, stk. 3 og 4.

§ 7. Sygdom og strejke eller lockout under ferie*Stk. 1*

Sygedage i ferien betragtes - med de i stk. 2 og 3 nævnte undtagelser - som afholdt ferie.

Stk. 2

En ansat, som bliver syg før tidspunktet for den aftalte feries begyndelse, og som stadig er sygemeldt eller er syg, når ferien skal påbegyndes, er berettiget til at få ferien suspenderet.

Stk. 3

Hvis en ansat bliver syg under afvikling af ferie, kan ferien - efter ansættelsesmyndighedens skøn - suspenderes helt eller delvis, når særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelsen af, om ferien skal suspenderes, skal der fx tages hensyn til, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på en rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst under tjenesten før feriens påbegyndelse.

Stk. 4

Det er ansættelsesmyndighedens afgørelse, om sygdommen, jf. stk. 3, kræves dokumenteret ved lægeerklæring, og ansættelsesmyndigheden fastsætter tidspunktet for afviklingen af erstatningsferien.

Stk. 5

Såfremt ferie suspenderes efter stk. 2 eller 3, gives der den ansatte erstatningsferie på et belejligt tidspunkt, jf. dog § 11.

Bemærkning:

En ansat, der bliver syg i sin ferie, kan ikke kræve erstatningsferie for sygedagene i ferien.

En ansat, der er syg, når ferien begynder - dvs. den ansatte sygemelder sig over for arbejdsgiveren normalt senest ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, med mindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet - kan kræve ferien udskudt til senere afholdelse i en periode, der fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte.

Bestemmelsen i stk. 3 er en undtagelsesbestemmelse, der alene, når særlige omstændigheder taler derfor, giver kommunen/amtet hjemmel til, at ferie også i andre tilfælde kan suspenderes under sygdom.

Stk. 6

Hvis en ansat deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan den ansatte ikke begynde ferien.

Bemærkning:

Hvis en ansat deltager i en strejke eller lockout på tidspunktet for feriens begyndelse, er der tale om en feriehindring, jf. i øvrigt § 11. Dvs. at ferie kun kan holdes, hvis ferien – som begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag – er begyndt senest samtidig med, at en arbejdsconflikt begynder.

Stk. 7

Når konflikten er ophørt, fastsætter kommunen/amtet et nyt tidspunkt for, hvornår ferien skal holdes, jf. bestemmelserne i § 4, stk. 3. Når en ansat ikke har kunnet holde ferie på grund af en konflikt, fastsætter kommunen/amtet, dog med mindre andet aftales mellem den ansatte og kommunen/amtet, ferie med et varsel på ikke mindre end 1 måned for hovedferien og 14 dage for den øvrige ferie, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog §§ 5 og 6.

§ 8. Ferie med løn*Stk. 1*

Ansatte holder ferie med løn, jf. dog §§ 18 og 20.

Stk. 2

Ansatte, som er ansat inden for optjeningsåret eller efter optjeningsårets udløb, og som har erhvervet ferieret under anden beskæftigelse eller efter reglerne i § 2, stk. 9, er berettigede til at holde sådan tilgodehavende ferie mod fradrag af 1/1924 af årslønnen for hver time, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet årligt timetal end 1924 eller en anden fradragberegningsmodel, foretages fradraget i overensstemmelse hermed.

Bemærkning:

Ved fradrag i lønnen finder aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale anvendelse.

Stk. 3

Løn under ferie ydes med den fast påregnelige løn, som ville være indtjent under arbejde med den beskæftigelsesgrad, der er gældende på det tidspunkt ferien afholdes.

Stk. 4

Rådighedsvagtillæg efter KLS og Amtsrådsforeningens arbejdstidsaftaler om bl.a. betaling for rådighedsvagt i hjemmet oppebæres ikke under ferieafholdelse. For rådighedsvagtillæg efter nævnte aftaler oppebæres en feriegodtgørelse på 12½ % af det udbetalte rådighedsvagtillæg i optjeningsåret.

Stk. 5

Dispositionsvederlag til dagplejere efter overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for dagplejere oppebæres ikke under ferieafholdelse. For dispositionsvederlag efter overenskomsten oppebæres en feriegodtgørelse på 12,5% af det udbetalte dispositionsvederlag i optjeningsåret.

Stk. 6

Deltidsansatte, der ud over den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, oppebærer en feriegodtgørelse på 12,5% af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i optjeningsåret.

§ 9. Særlig feriegodtgørelse

Stk. 1

Ud over ferie med løn har ansatte ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 1,5% af den ferieberettigende løn, jf. stk. 2 og 3.

Stk. 2

Ved den ferieberettigende løn forstås samtlige af kommunen/amtet som arbejdsgiver udbetalte A-indkomstskattepligtige løndele i det foregående optjeningsår med tillæg af

- 1) medarbejderens egetbidrag til ATP
- 2) medarbejderens arbejdsmarkedsbidrag og
- 3) medarbejderens særlige pensionsopsparing samt
- 4) medarbejderens evt. bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

Stk. 3

I det beløb, der er beregnet efter stk. 2, fradrages

- 1) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 2) godtgørelse for tilgodehavende ferie, jf. § 11, stk. 1 og 2
- 3) fridagsgodtgørelse efter KLs og Amtsrådsforeningens aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift
- 4) rådighedsvagttilæg, jf. § 8, stk. 4
- 5) dispositionsvederlag, jf. § 8, stk. 5
- 6) løn for merarbejde, jf. § 8, stk. 6 og
- 7) feriegodtgørelse (12,5%) af løn for merarbejde, dispositionsvederlag og rådighedsvagttilæg samt
- 8) evt. gruppelevstillæg.

Stk. 4

Udbetaling af særlig feriegodtgørelse sker pr. 1. maj.

Bemærkning:

Udbetalingen sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for april måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned.

§ 10. Beregning af feriegodtgørelse

Stk. 1

Til ansatte ydes ved fratræden feriegodtgørelse efter stk. 2 og 3 for det løbende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilke den ansatte ved sin fratræden endnu ikke har holdt ferie.

Stk. 2

I forbindelse med fratræden skal der ske en omregning af antal optjente ferietimer til feriedage.

Stk. 3

Feriegodtgørelsen udgør 12,5% af den ferieberettigende løn. Ved den ferieberettigende løn forstås samtlige af kommunen/amtet som arbejdsgiver i tidligere optjeningsår og i fratrædelsesåret jf. dog stk. 4 udbetalte A-indkomstskattepligtige lønde-
le med tillæg af

- 1) medarbejderens egetbidrag til ATP
- 2) medarbejderens arbejdsmarkedsbidrag
- 3) medarbejderens særlige pensionsopsparing og
- 4) medarbejderens evt. bidrag til en kollektiv pensionsordning samt
- 5) medarbejderens evt. bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning.

Stk. 4

I det beløb, der er beregnet efter stk. 2, fradrages

- 1) løn, der er udbetalt under ferie
- 2) godtgørelse for tilgodehavende ferie, jf. § 11, stk. 1 og 2
- 3) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 4) fridagsgodtgørelse efter KLs og Amtsrådsforeningens aftale om arbejde i forskudt tid og holddrift
- 5) løn for merarbejde, dispositionsvederlag og rådighedsvagtillæg, jf. § 8, stk. 4, 5 og 6
- 6) feriegodtgørelse (12,5%) af løn for merarbejde, dispositionsvederlag og rådighedsvagtillæg samt
- 7) evt. gruppelevstillæg.

Stk. 5

Ved fratræden afregnes en kontant godtgørelse for ikke afholdte ferietimer ud over 5 uger med et beløb, som udgør ½ pct. pr. dag beregnet af de samme lønde-
le, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. stk. 3 og 4.

Stk. 6

For ansatte, der afholder ferie med feriegodtgørelse, afregnes en kontant godtgørelse for ikke afholdte ferietimer ud over 5 uger med et beløb, som udgør ½ pct. pr. dag beregnet af de samme lønde-
le, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. stk. 3 og 4.

Stk. 7

Hvis en ansat i afskedigelsesåret har fået udbetalt særlig feriegodtgørelse efter § 7, reduceres den efter stk. 2 og 3 beregnede feriegodtgørelse med det antal ferietimer af den udbetalte særlige feriegodtgørelse, der ikke var afviklet ved fratrædelsen.

§ 11. Overførsel af ferie/udbetaling af løn/feriegodtgørelse uden at ferie holdes på grund af særlige forhold*Stk. 1*

En ansat som på grund af

- 1) egen sygdom
- 2) barselsorlov
- 3) orlov til adoption
- 4) ophold i udlandet
- 5) overgang til selvstændigt erhverv
- 6) overgang til arbejde i hjemmet
- 7) valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv
- 8) indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner
- 9) tvangsanbringelse
- 10) lovligt varslede konflikter
- 11) aftjening af værnepligt
- 12) tjeneste i forsvaret på værnepligtstilsvarende vilkår
- 13) deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG eller
- 14) manglende midler til at holde ferie på grund af tvist mellem en ansat og en arbejdsgiver om et krav på feriepenge, forudsat at kravet på feriepenge er rejst inden ferieårets udløb

er helt eller delvis afskåret fra at holde sin hovedferie inden ferieperiodens udløb den 30. september, har ret til at få udbetalt løn under ferie eller feriegodtgørelse for hovedferien, uden at ferie holdes. Løn under ferie eller feriegodtgørelse kan udbetales umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets afslutning.

Bemærkning:

Ansatte, der holder ferie med løn, har ret til at få udbetalt løn for den ikke afholdte hovedferie, hvorimod der til ansatte, hvor der ydes feriegodtgørelse, jf. §§ 18 og 20, udbetales feriegodtgørelse for ikke afholdt hovedferie.

Når det er godtgjort, at der foreligger en af de i stk. 1 nævnte grunde, og at hovedferie derfor ikke kan afholdes i ferieperioden, har en ansat ret til at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for hovedferien. Udbetaling skal ske, når det er dokumenteret, at betingelserne herfor er opfyldt.

En ansat kan dog vælge at kræve ferien holdt på et senere tidspunkt i ferieåret. En ansat, som har valgt at holde hovedferie efter ferieperiodens udløb på grund af en af de i stk. 1 nævnte grunde (feriehindringer), og som senere ombestemmer sig, kan få udbetalt løn/feriegodtgørelse for hovedferien, når der anmodes derom.

Stk. 2

Foreligger der en af de i stk. 1 nævnte grunde umiddelbart op til ferieårets udløb, kan løn/feriegodtgørelse for ikke holdt ferie udbetales senest ved ferieårets afslutning.

Bemærkning:

Løn/feriegodtgørelse for restferie kan som hovedregel først udbetales ved ferieårets udløb, jf. stk. 2, når det er endeligt konstateret, at ferie ikke har kunnet holdes på grund af en eller flere af de i stk. 1 nævnte forhold. Det afgørende er, om ferie kan afvikles inden for de fastsatte frister. Det er alene de feriedage, som der ikke er plads til at holde, som der kan ske udbetaling for. En ansat har ikke krav på at holde restferie i sammenhæng.

I helt særlige tilfælde kan udbetaling dog ske på et tidligere tidspunkt.

I særlige tilfælde kan det på forhånd sandsynliggøres, at en feriehindring vil vare hele ferieåret ud. Dermed vil man helt være afskåret fra at holde sin ferie i ferieåret. I den situation kan Arbejdsdirektoratet tillade, at der udbetales løn/feriegodtgørelse allerede fra det tidspunkt, hvor der er fremlagt det fornødne bevis for hindringen, jf. stk. 3. Det vil typisk være relevant ved langvarig sygdom, hvor det står klart, at en person ikke bliver rask inden ferieårets udløb. Det gælder også, hvis det står klart, at helbredelse ikke er mulig, og at døden er nært forestående, men det kan også vedrøre de andre hindringer.

Det må bero på en konkret vurdering, i hvilke tilfælde det er sandsynliggjort, at betingelserne for, at der kan udbetales på forhånd er til stede.

Stk. 3

Udbetaling efter stk. 1 – 2, kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte grunde er til stede.

Bemærkning:

Udbetaling af løn for ikke afholdt ferie omfatter for ansatte med en pensionsordning såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget.

Stk. 4

Efter aftale mellem kommunen/amtet og den ansatte kan månedslønnede – dog ikke praktikanter og studerende i praktik, jf. § 18 – i stedet for at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie på grund af en af de i stk. 1 nævnte grunde, få ferien overført til det følgende ferieår.

Stk. 5

Den ansatte og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 4 inden ferieårets udløb.

Bemærkning:

Kravene i stk. 5 er begrundet i hensynet til bevissikring i det individuelle ansættelsesforhold og af hensyn til spørgsmålet om eventuel forældelse af feriepengene, idet overført ferie ikke forældes ved udløbet af det oprindelige ferieår.

Stk. 6

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Stk. 7

Hvis en ansat, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 udbetales.

Stk. 8

Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til den ansatte af arbejdsgiveren,

- 1) hvis den ansatte forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller
- 2) hvis den ansatte fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 8 indebærer, at arbejdsgiveren mod fornøden dokumentation udbetaler al optjent feriegodtgørelse, når den ansatte af alders- eller helbredsmæssige forhold helt forlader arbejdsmarkedet eller, når den ansatte forlader det danske arbejdsmarked og flytter til udlandet. Feriegodtgørelse kan ikke udbetales til ansatte, der går på efterløn, med mindre de er omfattet af de hidtidige regler om ret til arbejde i 200 timer årlig (uden fradrag i efterlønnen).

Det anses for at være i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser

at en tjenestemand, som fratræder med egenpension, og som samtidig skriftligt forpligter sig til ikke at påtage sig erhvervsarbejde af større omfang end 200 timer pr. kalenderår ved fratræden, kan få udbetalt feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår efter bestemmelserne i stk. 8. Dette gælder også selv om tjenestemanden samtidig oppebærer supplerende efterløn efter den fleksible efterlønsordning.

at en tjenestemand som fratræder med egenpension – men uden at skrive under på en 200 timers erhvervsbegrænsning – ligeledes har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 8, **hvis** tjenestemanden på fratrædelsestidspunktet erklærer, at vedkommende forlader arbejdsmarkedet. Dette gælder også selv om tjenestemanden samtidig modtager fleksibel efterløn.

at alle ansatte, som på fratrædelsestidspunktet erklærer, at man forlader arbejdsmarkedet og samtidig dokumenterer, at man modtager alders- eller førtidspension eller pension fra en pensionsordning også – uanset man samtidig modtager fleksibel efterløn – har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 8.

Det er op til den enkelte kommune at tage stilling til om, man vil kræve en skriftlig erklæring fra den ansatte om, at pågældende på fratrædelsestidspunktet forlader arbejdsmarkedet.

Det er ligeledes den enkelte kommunes eget valg, hvilken dokumentation man vil kræve. Man kan evt. vælge at anvende en tilsvarende blanket som anvendes ved anmodning om udbetaling af feriepenge i forhold til Ferie-Konto.

Ved udbetaling af feriegodtgørelse til ansatte, der tager ophold i udlandet, stilles der kun krav om en framelding fra Det Centrale Personregister (CPR-registret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.

§ 12. Feriegodtgørelse ved dødsfald

Såfremt en ansat dør, har dødsboet ret til feriegodtgørelse, der beregnes efter reglerne i § 10. Udbetaling sker som anført i § 13, stk. 8.

§ 13. Anvisning af feriegodtgørelse

Stk. 1

Feriegodtgørelse, beregnet efter reglerne i § 10, anvises ved hjælp af feriekort.

Stk. 2

På feriekortet anføres:

- 1) vedkommendes cpr.nr., navn og adresse,
- 2) hvor længe den pågældende har været beskæftiget i optjeningsåret,
- 3) den løn, der danner grundlag for beregningen af feriegodtgørelsen,
- 4) den beregnede feriegodtgørelse, kildeskattetrækket, arbejdsmarkedsbidraget, den særlige pensionsopsparing og den feriegodtgørelse, der skal udbetales,
- 5) det antal feriedage, den pågældende har ret til, samt
- 6) at kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb

Stk. 3

Hvis feriekortet ikke udleveres ved fratræden, skal feriekortet efter optjeningsårets udløb tilsendes den pågældende.

Bemærkning:

Den pågældende vil, hvis feriekortet ikke er udleveret ved fratræden, sædvanligvis få tilsendt feriekort samtidig med modtagelsen af oplysningssedlen.

Stk. 4

Har den ansatte ved fratræden ikke haft hele den ferie, som den pågældende har ret til i det løbende ferieår, tilsendes tillige et restferiekort som bevis for feriegodtgørelsen til den del af ferien, den pågældende endnu ikke har holdt. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet, jf. stk. 2, og herudover oplysning om

- 1) antallet af afviklede feriedage i det løbende ferieår,
- 2) den feriegodtgørelse, den pågældende har til gode, samt
- 3) det hertil svarende antal feriedage.

Bemærkning:

Hvis antallet af den ansattes tilgodehavende ferietimer ikke svarer til det antal feriedage, den pågældende er berettiget til efter at have været beskæftiget hele optjeningsåret for at nå op på 5 ugers betalt ferie, må der inden fratrydelsen i arbejdstilrettelæggelsen tages højde for denne situation.

Stk. 5

Den fratrydte kan kræve feriegodtgørelse udbetalt eller tilsendt af kommunen/amtet mod indlevering eller indsendelse af sit feriekort eller restferiekort. Når den pågældende skal holde ferie, attesterer den nuværende arbejdsgiver feriekortet og anfører antallet af feriedage, der nu skal holdes, samt datoen for feriens begyndelse. Udbetaling af feriegodtgørelse kan tidligst ske 1 måned før feriens påbegyndelse og skal senest udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

Stk. 6

Har den fratrydte ikke beskæftigelse på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af den arbejdsløshedskasse, hvor den pågældende oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. Skal ferien holdes under aftjening af værnepligt, tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår, meddeles attestation af den militære afdeling eller vedkommende afdeling af civilforsvarskorpset og under aftjening af civil værnepligt af lejrchefen. I øvrigt meddeles attestation af social- og sundhedsforvaltningen i bopælskommunen.

Stk. 7

Skal den fratrydte ikke have hele ferien i sammenhæng, giver den nuværende arbejdsgiver (arbejdsløshedskasse mv.) kortet påtegning om, hvor mange dage den pågældende nu skal have ferie, og hvor stort beløb, der svarer hertil. Kommunen/amtet udbetaler da det beløb, der nu er forfaldet til udbetaling og påtegner på feriekortet det resterende beløb i overensstemmelse med reglerne i stk. 4.

Stk. 8

Dør en fratrydt, der er berettiget til feriegodtgørelse, udbetaler kommunen/amtet umiddelbart efter dødsfaldet mod fornøden legitimation feriegodtgørelsen til boet.

Stk. 9

Feriegodtgørelse kan udbetales af arbejdsgiveren til den ansatte ved fratryden, hvis beløbet er på 500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til den samme ansatte mere end 2 gange inden for samme optjeningsår.

Stk. 10

Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til den ansatte ved ferieårets begyndelse af den, der administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.000 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

§ 14. Forældelse og modregning*Stk. 1*

Krav på ydelser, der er hjemlet ved aftalen, forældes, hvis det ikke rejses over for kommunen/amtet senest den 15. maj efter ferieårets udløb.

Stk. 2

Hvis arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet, forældes det, medmindre den ansatte senest den 10. juli efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved at rette henvendelse til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

Stk. 3

Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der er forældet, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 4

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af den ansatte inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der ikke er udbetalt til den ansatte inden udløbet af ferieåret, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog §§ 5,6 og 11.

Bemærkning:

Krav på løn under ferie, der er forældet, eller løn under ferie, der ikke er udbetalt til den ansatte inden ferieårets udløb, og som derfor tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, omfatter for ansatte med en pensionsordning såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget.

Stk. 5

Inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen tillade, at den andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 4 skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet ferieformål. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan fastsætte retningslinjer for og føre tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

Stk. 6

Muligheden for udbetaling efter de i § 11, stk. 1 anførte grunde fortabes, hvis den ansatte ikke inden 5 år efter ferieårets udløb retter henvendelse til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

Stk. 7

Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav på løn under ferie, særlig feriegodtgørelse eller feriegodtgørelse, hvis

- 1) den ansatte har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
- 2) den ansatte har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 8

Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt den ansatte til politiet, eller hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort.

Kapitel 2. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte

§ 15. Optjeningsår og feriens længde

Stk. 1

Tjenestefrihed uden løn sidestilles med beskæftigelse, når tjenestefrihedsperioden ikke overstiger 6 måneder, og den pågældende genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør. I de tilfælde, hvor tjenestefrihed er indrømmet med henblik på gennemgang af en videreuddannelse, der efter kommunens/amtets skøn er af betydning for pågældendes beskæftigelse, medregnes dog orlovsperioder på indtil 1 år.

Stk. 2

En tjenestemand/reglementsansat, der har tjenestefrihed uden løn, optjener dog ikke ferie i de dele af tjenestefrihedsperioden, hvor den pågældende har lønnet beskæftigelse for en anden arbejdsgiver.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for budgetmæssigt fastansatte.

§ 16. Feriemæssig stilling ved genindtræden i tjenesten

Stk. 1

En tjenestemand/reglementsansat ved en døgninstitution/budgetmæssigt fastansat, der genindtræder i tjenesten efter afskedigelse med ventepenge/rådighedsløn eller reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbetaget utjenstydgtighed, har ret til at afholde fuld ferie med løn/feriegodtgørelse i det ferieår, der følger efter det ferieår, hvori genindtrædelse sker.

Stk. 2

Ved genindtrædelse i perioden 1. maj - 31. december har den pågældende herudover ret til i det løbende ferieår at afholde ferie med løn/feriegodtgørelse med antal ferietimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad for hver fulde måned, der på genindtrædelsestidspunktet resterer i kalenderåret.

Bemærkning:

Bestemmelsen om ved genindtræden i perioden 1. maj til 31. december har dog først virkning fra ferieåret 1. maj 2002 til 30. april 2003. Ved genindtræden inden 1. maj 2002 er perioden fortsat 2. maj til 31. december.

Stk. 3

Har en tjenestemand/reglementsansat ved en døgninstitution/budgetmæssigt fastansat i fraværperioden haft lønnet beskæftigelse, fradrages feriegodtgørelse optjent herved i den løn, vedkommende oppebærer under ferie.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder ikke anvendelse for reglementsansatte ved daginstitutioner.

Kapitel 3. Særlige bestemmelser for elever mfl.**§ 17. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser***Stk. 1*

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har, når ansættelsesforholdet er påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, ret til betalt ferie i 6 uger i dette ferieår.

Stk. 2

Elever har ret til betalt ferie i 6 uger i det første og andet ferieår, efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien i det omfang, eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Stk. 3

Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til højst 1 uges betalt ferie i dette ferieår.

Bemærkning:

Bestemmelsen om, at virksomheden holdes lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april har dog først virkning fra ferieåret 1. maj 2002 til 30. april 2003. Indtil ferieåret 2002/2003 er perioden fortsat fastsat til i tiden mellem 1. oktober til 1. maj.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1 – 3 finder tilsvarende anvendelse for laborantelever/-praktikanter, hospitalslaborantelever, økonomaelever og radiografelever.

§ 18. Praktikanter og studerende i praktik, der får løn/vederlag i praktikperioden fra kommunen/amtet

Stk. 1

Til praktikanter og studerende ydes under ansættelse i kommunen/amtet feriegodtgørelse med 12,5% af løn/vederlag i optjeningsåret, jf. beregningsgrundlaget i § 10.

Stk. 2

Bestemmelserne i § 8 og § 9 finder således ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

Stk. 3

Bestemmelserne i § 11, stk. 4 – 7 finder ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

§ 19. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid

Stk. 1

Elever, der umiddelbart efter endt uddannelse fortsætter ansættelsen i en stilling, den pågældende har uddannet sig til ved samme ansættelsesmyndighed (for kontorelever, tandklinikassistentelever og lægesekretærelever ved samme kommune/amt), får ferie med løn, når de både i elevtiden og i den stilling de ansættes i, har ret til løn under ferie.

Stk. 2

Sygeplejeelever (gl. ordning), radiografelever, hospitalslaborantelever, økonomaelever og køkkenassistentelever samt køkkenlederelever, der senest 1 måned efter elevtidens afslutning ansættes i en stilling, den pågældende har uddannet sig til, får ferie med løn i den nye stilling. Feriegodtgørelse fra uddannelsesstederne modregnes i lønnen, når ferien afholdes.

Stk. 3

I andre tilfælde afregnes der, såvel for elever som for praktikanter og studerende, der får løn fra kommunen/amtet, ved uddannelsesforholdets/praktikperiodens udløb eller ophør, med feriegodtgørelse efter aftalens § 10.

Kapitel 4. Særlige bestemmelser for timelønnede

§ 20. Timelønnede

Stk. 1

Budgetmæssigt fastansatte er omfattet af dette kapitel, medmindre andet er anført i aftalen.

Stk. 2

Til timelønnede ydes feriegodtgørelse med 12 1/2% af lønnen i optjeningsåret, jf. beregningsgrundlaget i § 10 og anvisning af feriegodtgørelse i § 13.

Stk. 3

Bestemmelserne i § 8 og § 9 finder således ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 4

Bestemmelserne i § 11, stk. 4 – 7 finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 5

Ved umiddelbar overgang fra ansættelse på timeløn til månedsløn betragtes den ansatte i henseende til denne aftale som fratrædt og afregnes med feriegodtgørelse.

Stk. 6

For så vidt angår timelønnede, der ikke er berettiget til at oppebære løn under sygdom, gælder følgende:

- 1) Hvis en ansat, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, har fravær af mere end 3 arbejdsdages varighed på grund af enten sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, betaler arbejdsgiveren fra første fraværsdag sygeferiegodtgørelse med 12,5% af en løn, der beregnes på grundlag af den ansattes sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet, jf. dog punkt 2.
- 2) Hvis en ansat, der er omfattet af punkt 1, har ret til feriegodtgørelse af andre ydelser under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter punkt 1 og feriegodtgørelsen af andre ydelser.
- 3) Ret til sygeferiegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at den ansatte forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse hos arbejdsgiveren. Dog medregnes tidligere ansættelse hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 24 måneder, hvis fratrædelse ikke skyldes den ansattes egne forhold.
- 4) Sygeferiegodtgørelsen skal højst betales for 4 måneder inden for et kalenderår. Sygeferiegodtgørelse på grund af samme sygdom eller tilskadekomst betales dog højst for 4 måneder i alt.
- 5) Arbejdsgiveren kan kræve, at en ansat dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

Kapitel 5. Ikrafttræden, overgang og opsigelse

§ 21. Ikrafttræden, overgang og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har virkning fra den

Stk. 2

Bestemmelserne i § 2 om en ren timemodel, § 3, stk. 1 og 2, § 5, § 16, stk. 2 og § 17, stk. 3 har dog først virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000.

Stk. 3

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset foranstående opsigelsesbestemmelse.

Stk. 4

Aftale om ferie for kommunalt og amtskommunalt ansat personale af 20. december 2000 er hermed bortfaldet og erstattet af nærværende aftale.

København, den

For

KL

For

Amtsrådsforeningen

For

Københavns Kommune

For

Frederiksberg Kommune

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Protokollat 1

Ansatte efter overenskomsten for underordnede læger

Der er mellem KTO og de kommunale og amtskommunale arbejdsgiverparter enighed om, at aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter §§ 8 og 9 ikke finder anvendelse på ansatte efter overenskomsten for underordnede læger.

Disse vil fortsat være omfattet af § 35 i ovennævnte overenskomst.

København, den

For

Amtsrådsforeningen

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Bilag 1.

Lovbestemmelser, jf. Ferielov nr. 396 af 31. maj 2000 og bestemmelser i bekendtgørelse om ferie, nr. 1034 af 20. november 2000, der ikke er reguleret via den kommunale/amtskommunale ferieaftale

Lovbestemmelser**§ 37.**

Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

§ 43.

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 36¹⁾, stk. 3, og Arbejdsmarkedets Feriefond om

- 1) i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,
- 2) hvilken løn der er udbetalt til en person
- 3) feriegodtgørelse, der ikke er hævet eller ikke er udbetalt, og
- 4) meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til Ferie-Konto.

Stk. 2

Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter § 36¹⁾ og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Stk. 3

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen skal i forbindelse med afgørelse af sager efter § 44, stk. 7, i fornødent omfang indhente en udtalelse fra parterne på vedkommende faglige område.

Stk. 4

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om indhentning af oplysninger efter denne bestemmelse.

¹⁾ Note § 14, stk. 3-5 i aftalen svarer til ferielovens § 36

§ 44.*Stk. 3*

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse i tvister om indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 ¹⁾ tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 4

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om udbetaling af beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 5

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

Stk. 6

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36 ¹⁾, stk. 3.

§ 45.

Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringens afgørelse kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

Stk. 2

Klagen sendes til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen, der vurderer sagen på ny. Fastholder direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen sin afgørelse helt eller delvis, sendes klagen til ankenævnet, og sagens parter underrettes samtidig herom. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Bekendtgørelsesbestemmelser**§ 27.**

En lønmodtager, som har holdt ferie uden at hæve de dertil hørende feriepenge, har ret til, efter ansøgning til direktoratet, at få dem udbetalt i indtil 5 år efter udløbet af det ferieår, hvor ferien blev afholdt. Det skal godtgøres, at ferien er holdt. Feriepenge som svarer til højst 3 feriedage eller udgør til og med 1.000 kr., kan dog udbetales uden dokumentation for, at ferien er holdt.

Stk. 2

Udbetaling efter stk. 1, er betinget af, at kravet på feriepenge ikke er forældet i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.

¹⁾ Note § 14, stk. 3-5 i aftalen svarer til ferielovens § 36

Stk. 3

Uanset stk. 2, kan direktoratet i helt særlige tilfælde tillade udbetaling af uhævede feriepenge, som er forældet i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.

§ 29.

Stk. 2

Lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den der administrerer beløb omfattet af lovens § 36¹⁾, stk. 3, straffes med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. § 28.

Stk. 3

Det er en forudsætning for straf efter stk. 2, at direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for sin myndighedsudøvelse, og at fristen for svar, jf. § 28, stk. 3, er udløbet.

¹⁾ Note § 14, stk. 3-5 i aftalen svarer til ferielovens § 36

Bilag 2**Samspil mellem optjening og afvikling af ferie i timer kontra i dage**

Måneders beskæftigelse	Ferie- loven 5-dages uge ¹⁾	Ferie- timer v. 5-dages uge 37/37	Ferietimer v. uger 37/37	Eks. på fastsættelse af antal ferietimer ved ændret beskæftigelses-grad: Pr. 1/7 fra 37t til 30t ugentlig	Eks. på fastsættelse af antal ferietimer ved ændret beskæftigelses-grad: Pr. 1/7 fra 30t til 37t ugentlig
1	2,08	15,42	18,50	18,50	15,00
2	4,16	30,83	37,00	37,00	30,00
3	6,24	46,25	55,50	55,50	45,00
4	8,32	61,67	74,00	74,00	60,00
5	10,40	77,08	92,50	92,50	75,00
6	12,48	92,50	111,00	111,00	90,00
7	14,56	107,92	129,50	105,00	129,50
8	16,64	123,33	148,00	120,00	148,00
9	18,72	138,75	166,50	135,00	166,50
10	20,80	154,17	185,00	150,00	185,00
11	22,88	169,58	203,50	165,00	203,50
12	24,96	185,00	222,00	180,00	222,00

Feriedage ydes i et helt antal dage. Hvis brøken er på 0,5 eller derover forhøjes til det nærmeste hele antal dage, mens brøken bortkastes, hvis den er under 0,5.

Ferietimer ydes i et helt antal timer. Hvis der ved den samlede beregning af feriens længde forekommer en brøkdel af en time, forhøjes denne til det nærmeste hele antal timer.

- ◆ -

For ansatte, der holder ferie med løn, fastsættes antal ferietimer i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, hvorved der bliver overensstemmelse med den hidtidige optjening/afvikling af ferie i dage.

Ved fuldtidsbeskæftigelse (gennemsnitligt 37 timer ugentligt) efter at have været beskæftiget i hele optjeningsåret fastsættes antal optjente ferietimer således til 185 timer.

Ved deltidsbeskæftigelse efter at have været beskæftiget i hele optjeningsåret fastsættes antal optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

¹⁾ Ferielovens 5-dages uge har dog først virkning for ferie, der holdes den 1. maj 2002 eller senere.

Bilag 6.3.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager

- Graviditet
- Barsel
- Adoption
- Omsorgsdage
- Orlov til børnepasning
- Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

INDLEDNING	3
KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER	4
§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN.....	4
§ 2. LØN	4
§ 3. DOKUMENTATION OG REFUSION AF DAGPENGE	5
KAPITEL 2. BEHANDLINGER OG UNDERSØGELSER.....	5
§ 4. BEHANDLING FOR BARNLØSHED.....	5
§ 5. GRAVIDITETSUNDERSØGELSER.....	5
KAPITEL 3. GRAVIDITET OG BARSEL.....	5
§ 6. MEDDELELSE OM GRAVIDITET	5
§ 7. UARBEJDSDYGTIGHED FØR ORLOV TIL GRAVIDITET OG BARSEL	6
§ 8. ORLOV UNDER GRAVIDITET	6
§ 9. ORLOV EFTER FØDSLEN	6
§ 10. UNDERRETNING OM AFHOLDELSE AF ORLOV I FORBINDELSE MED FØDSEL	7
§ 11. GENOPTAGELSE AF ARBEJDET	8
§ 12. DELTAGELSE I UNDERVISNING, FAGPOLITISK ARBEJDE MV.....	8
§ 13. BARNETS INDLÆGGELSE	9
§ 14. INDRÆDEN I DEN ANDEN FORÆLDERS RET TIL FRAVÆR	10
KAPITEL 4. ADOPTION.....	10
§ 15. FRAVÆR VED AFHENTNING AF BARNET.....	10
§ 16. ORLOV I FORBINDELSE MED ADOPTION.....	11
§ 17. MEDDELELSE OM AFHOLDELSE AF ORLOV I FORBINDELSE MED ADOPTION	11
§ 18. GENOPTAGELSE AF ARBEJDET	11
§ 19. DELTAGELSE I UNDERVISNING, FAGPOLITISK ARBEJDE MV.....	12
§ 20. BARNETS INDLÆGGELSE	12
§ 21. INDRÆDEN I DEN ANDEN FORÆLDERS RET TIL FRAVÆR	12
KAPITEL 5. OMSORGS-DAGE	12
§ 22. RET TIL OMSORGS-DAGE	12
§ 23. VARSLING AF OMSORGS-DAGE.....	14
§ 24. OMSORGS-DAGE VED ANSÆTTELSESFORHOLDETS OPHØR.....	14
KAPITEL 6. ORLOV TIL BØRNEPASNING.....	14
§ 25. ORLOV TIL BØRNEPASNING.....	14
KAPITEL 7. TJENESTEFRIHED AF TVINGENDE FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.....	15
§ 26. ULYKKE OG AKUT SYGDOM.....	15
§ 27. PASNING AF ALVORLIGT SYGE BØRN UNDER 14 ÅR.....	15
§ 28. PASNING AF BØRN MED NEDSAT FUNKTIONSEVNE MV.	16
§ 29. PASNING AF DØENDE I HJEMMET	16
KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.....	16
§ 30. IKRAFTTRÆDEN	16
§ 31. OPSIGELSE.....	17
§ 32. GENFORHANDLINGSADGANG.....	17
BILAG 1: ORLOV I FORBINDELSE MED GRAVIDITET, FØDSEL OG ADOPTION	18
BILAG 2: IMPLEMENTERING AF EU'S RAMMEAFTALE OM FORÆLDREORLOV	21

INDLEDNING

Aftalen er en redaktionel forenklet udgave af aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager. Aftalens sprogbrug og opbygning er ændret, og der er indsat nye bilag. Der er i forenklingen ikke tilsigtet realitetsændringer i aftalen.

Ved overenskomstfornyelsen i 2002 er aftalt følgende ændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager:

1. Der indføres ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger i visse situationer i forbindelse med afhentning af et adoptivbarn i udlandet jf. § 15, stk. 1 og 2 med ikrafttræden den 1. april 2002.
2. Der indføres en regel om, at der ved overgang fra en ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til en (amts)kommune gælder, at såfremt en ansat har afholdt omsorgsdage i Hovedstadens Sygehusfællesskab i indeværende kalenderår fratrækkes disse i de omsorgsdage, som pågældende i en (amts)kommune har ret til jf. § 22, stk. 1 og 4 med ikrafttræden den 1. april 2002.
3. Som følge af ændrede lovregler indføres en ordning så ansatte, der er forældre til alvorligt syge børn under 14 år, og som er berettiget til en godtgørelse får udbetalt sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er herefter berettiget til dagpengerefusion, jf. § 27.
4. Der indføres en ordning, hvorved ansatte har ret til tjenestefrihed til pasning af et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 28 i lov om social service er berettiget til tjenestefrihed. Ordningen træder i kraft den 1. april 2002, jf. § 28.
5. Den hidtidige overgangsordning vedrørende omsorgsdage er bortfaldet. Endvidere er det hidtidige loft over antal omsorgsdage, der kunne afholdes efter både hidtidig og gældende ordning, bortfaldet.

Der er i forbindelse med revisionen af aftalen givet eksempler på orlovens længde og placering i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption jf. bilag 1.

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1.

Aftalen gælder for ansatte i kommuner og amter.

Bemærkning til § 1, stk. 1:

Aftalen omfatter ansatte i virksomheder og selskaber, der er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. Aftalen omfatter således også ansatte i fælleskommunale/(amts)kommunale trafikselskaber, naturgasselskaber og ansatte ved andre fælleskommunale virksomheder samt ansatte i selvejende dag- og døgninstitutioner, hvormed en (amts)kommune har indgået driftsoverenskomst.

Stk. 2.

Bestemmelserne i aftalens kapitel 2-5 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

Stk. 3.

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov efter ligebehandlingsloven, omfattes af bestemmelserne i kapitel 2-5 fra dette tidspunkt.

§ 2. Løn

Stk. 1.

Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær ifølge aftale eller overenskomst.

Stk. 2.

En arbejdsgiver har ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen jf. dagpengeloven (lov om dagpenge ved sygdom og fødsel).

Stk. 3.

Ret til løn i 8-ugers perioden før fødslen, jf. § 8, bortfalder, hvis den ansatte i denne periode indtræder i ny lønnet beskæftigelse.

Stk. 4.

Ret til løn i perioden efter fødslen ophører, hvis den ansatte ved beskæftigelse, modtagelse af undervisning eller på anden måde mister retten til barselsdagpenge i henhold til dagpengeloven, jf. § 11 i denne aftale.

§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge

Stk. 1.

En ansat skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra bopælskommunen af de barselsdagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser

§ 4. Behandling for barnløshed

Stk. 1.

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning til § 4, stk. 1:

Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter dagpengelovens § 28, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter dagpengelovens bestemmelser herom.

§ 5. Graviditetsundersøgelser

Stk. 1.

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Kapitel 3. Graviditet og barsel

§ 6. Meddelelse om graviditet

Stk. 1.

En ansat, der er gravid, skal give arbejdsgiveren meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Hun skal samtidig oplyse, hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. Tidspunktet for forventet fødsel skal dokumenteres, fx ved kopi af oplysning herom i vandrejournal eller lignende.

§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel

Stk. 1.

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter dagpengeloven § 12, stk. 2, er opfyldt. Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre situationer:

- a) hvis der efter en lægelig bedømmelse er behov for det, fordi graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fostret,
- b) hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller
- c) hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 2.

Sygdom under graviditet, som ikke falder ind under stk. 1, betragtes som fravær ved sygdom.

§ 8. Orlov under graviditet

Stk. 1.

Før fødslen har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

§ 9. Orlov efter fødslen

Stk. 1.

Efter fødslen har moderen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

Stk. 2.

Faderen har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 uger skal gives i sammenhæng.

Stk. 3.

I tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen har en af forældrene ad gangen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 10 uger. De 10 uger kan kun deles på en sådan måde, at enten moderen eller faderen er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage.

Stk. 4.

Efter udløbet af den 24. uge efter fødslen har faderen yderligere ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Fraværet skal placeres i den 25. og 26. uge efter fødslen, jf. dog § 13 om indlæggelse af barnet.

Bemærkning til § 9, stk. 2-4:

Den periode hvor der er ret til barselsorlov beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

Det eneste tidspunkt hvor den 25. og 26. uge kan udskydes er de tilfælde, hvor barnet har været indlagt på hospital jf. § 13.

§ 10. Underretning om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel

Stk. 1.

En moder, der anvender sin ret til fravær efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

Stk. 2.

En fader, der anvender sin ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

Stk. 3.

En fader, der anvender sin ret til fravær i 15.-24. uge efter fødslen, skal senest 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf. Moderen skal underrette efter stk. 1. Såfremt retten til fravær deles mellem forældrene, således at moderens fravær falder i flere perioder, skal hun i forbindelse med varsel efter stk. 1 underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden af fraværet.

Stk. 4.

En fader, der anvender sin ret til fravær i den 25. og 26. uge efter fødslen, skal senest 14 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden af fraværet.

§ 11. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1.

Genoptager en ansat arbejdet efter fødslen, bortfalder retten til sædvanlig løn efter denne aftale i resten af orlovsperioden.

Stk. 2.

En ansat kan dog genoptage arbejdet i mindre omfang efter de første to uger efter fødslen, uden at retten til sædvanlig løn under senere fravær i barselsperioden bortfalder. Faderen kan også i de to første uger efter fødslen genoptage arbejdet i mindre omfang, uden at retten til sædvanlig løn i resten af to ugers perioden bortfalder.

Stk. 3.

Genoptagelse af arbejdet i mindre omfang medfører ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden. Genoptagelse af arbejdet i mindre omfang sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Stk. 4.

Arbejdsgiverens ret til refusion af barselsdagpenge efter dagpengeloven bortfalder kun for de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Der ydes nedsatte dagpenge for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist.

§ 12. Deltagelse i undervisning, fagpolitisk arbejde mv.

Stk. 1.

En ansat kan uden at miste retten til løn i fraværsperioden deltage i fritidsundervisning af begrænset omfang efter fødslen, når hensynet til barnet ikke taler imod dette. Den ansatte skal ikke underrette arbejdsgiveren om sådan deltagelse i fritidsundervisning.

Stk. 2.

I de første 14 uger efter fødslen kan en ansat deltage i de under a-d nævnte aktiviteter, mod at lønnen bortfalder for den/de enkelte dage. Den ansatte skal underrette arbejdsgiveren om sådan deltagelse. Deltagelse i aktiviteterne medfører ikke ret til forlænget barselsorlov.

- a) undervisning og lignende af begrænset varighed med erhvervsmæssigt formål
- b) et kortvarigt erhvervsbetonet kursus
- c) en eksamen, hvis gennemførelse er nødvendig for ikke væsentligt at forsinke et uddannelsesforløb, der er påbegyndt før barslen/adoptionen
- d) fagpolitisk arbejde af begrænset varighed, som fx deltagelse i en faglig kongres eller i bestyrelsesmøder.

Bemærkning til § 12, stk. 2:

Punkt c) vil fx kunne anvendes ved gennemgang af Dansk Kommunalkursus eller Danmarks Forvaltningshøjskole.

Stk. 3.

Efter de første 14 uger efter fødslen er der ikke tidsmæssige begrænsninger for deltagelse i de under stk. 2 nævnte aktiviteter.

§ 13. Barnets indlæggelse

Stk. 1.

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus, jf. stk. 2 og stk. 3. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

Bemærkning til § 13, stk. 1:

Indlæggelse kan ske enten i forlængelse af fødslen på grund af fx for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt eller senere.

Stk. 2.

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 26 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselsorloven gælder ikke faderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 3.

Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 9 måneder efter fødslen.

Stk. 4.

En ansat, der forlænger eller udsætter sin ret til fravær med sædvanlig løn, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 26 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om barnets indlæggelse. Faderen skal underrette sin arbejdsgiver, hvis moderen forlænger eller udsætter sin ret til fravær. Forældrene skal uden ugrundet ophold underrette deres arbejdsgivere om, hvornår barnet er udskrevet.

Stk. 5.

Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet varsler efter § 10, forlænges varslingsfristerne i § 10 med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

§ 14. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Stk. 1.

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til fravær med sædvanlig løn. Sådanne omstændigheder foreligger, såfremt en af forældrene dør, eller på grund af alvorlig sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet. Den ansatte skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om muligt om længden af fraværet.

Kapitel 4. Adoption

§ 15. Fravær ved afhentning af barnet

stk. 1

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, før modtagelsen af barnet, i den periode afgiverlandets myndigheder stiller krav om, at den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller skal opholde sig i afgiverlandet inden modtagelsen af barnet. Dokumentation for afgiverlandets krav om ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

stk. 2

En ansat, der i henhold til § 15, stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for afrejsen til afgiverlandet samt om forventet hjemkomst.

§ 16. Orlov i forbindelse med adoption

Stk. 1.

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 24 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Ret til fravær med sædvanlig løn kan kun holdes af en af adoptanterne ad gangen, bortset fra i indtil 2 uger der placeres inden for 24 uger efter barnets modtagelse efter aftale med arbejdsgiveren.

Bemærkning til § 16, stk. 1:

Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaderen eller adoptivmoderen under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Hvis en adoptant henter barnet i udlandet, kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor adoptanten er sammen med barnet.

Stk. 2.

Efter udløbet af den 24. uge efter modtagelsen har en mandlig ansat yderligere ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Fraværet skal placeres i den 25. og 26. uge efter modtagelsen.

§ 17. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption

Stk. 1.

En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

Stk. 2.

Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i § 10.

§ 18. Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1.

Adoptanter kan i hele 26 ugers perioden genoptage arbejdet mod, at retten til løn efter denne aftale bortfalder for de dage, hvor arbejdet er genoptaget. Arbejdsgiveren modtager nedsat dagpengerefusion for de dage, hvor arbejdet er genoptaget delvist, jf. dagpengeloven § 16 a, stk. 3.

§ 19. Deltagelse i undervisning, fagpolitisk arbejde mv.

Stk. 1.

Adoptanter kan i hele 26-ugers-perioden deltage i de under § 12, stk. 2, punkt a) - d) nævnte aktiviteter uden tidsmæssige begrænsninger. Lønnen bortfalder for den/de enkelte dage. Deltagelse i de nævnte aktiviteter medfører ikke ret til forlænget adoptionsorlov.

§ 20. Barnets indlæggelse

Stk. 1.

Bestemmelserne i § 13 finder tilsvarende anvendelse ved adoption, dog således at § 13, stk. 2 ikke finder anvendelse på adoptanternes ret til samtidig fravær i 2 uger, jf. § 16, stk. 1, 2. pkt.

§ 21. Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Stk. 1.

Bestemmelserne i § 14 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

Kapitel 5. Omsorgsdage

§ 22. Ret til omsorgsdage

Stk. 1.

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår i amter eller kommuner.

Bemærkning til § 22, stk. 1:

Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder.

Eksempel 1 : Barn født i 2002

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2002	0	2*
2003	1	2
2004	2	2
2005	3	2
2006	4	2
2007	5	2
2008	6	2
2009	7	2

* Disse to dage kan overføres til næste kalenderår, jf. stk. 3.

Eksempel 2:

A er ansat i X kommune til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y kommune. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X kommune eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y kommune krav på henholdsvis 2 eller 1 omsorgsdag(e).

Situationen er den samme, selvom der ikke er et tidsmæssigt slip imellem de 2 ansættelsesforhold, fx hvis ansættelsesforholdet i X kommune afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Y kommune påbegyndes 1. april.

Stk. 2.

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Bemærkning til § 22, stk. 2:

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos, eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.

Stk. 3.

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er dog ret til at få overført ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det næstfølgende kalenderår. Ret til overførsel af omsorgsdage gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår. Denne ret bevares ved umiddelbar overgang fra et ansættelsesforhold indenfor kommuner, amter eller Hovedstadens Sygehusfællesskab.

Stk. 4

Ved overgang fra en ansættelse i Hovedstadens Sygehusfællesskab til en (amts)kommune gælder, at såfremt en ansat har afholdt omsorgsdage i indeværende kalenderår fratrækkes disse i omsorgsdage efter stk. 1.

§ 23. Varsling af omsorgsdage

Stk. 1.

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

§ 24. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Stk. 1.

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Kapitel 6. Orlov til børnepasning

§ 25. Orlov til børnepasning

Stk. 1.

Orlov til børnepasning afholdes i henhold til lov om børnepasningsorlov, dog jf. stk. 2.

Stk. 2.

Den tidsmæssige placering af tjenestefrihedsperioden forudsættes aftalt mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Dette skal ske under hensyn til bl.a. den ansattes mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse. Der skal endvidere tages driftsmæssige hensyn, herunder mulighed for en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse samt til andre involverede interesser. Kan enighed ikke opnås, finder bestemmelserne i lov om børnepasningsorlov om varsling og eventuel udsættelse anvendelse.

Stk. 3.

I forbindelse med tjenestefriheden er den ansatte omfattet af reglerne om afskedsbeskyttelse i lov om orlov til børnepasning. Når retsperioden for orlov til børnepasning er udløbet, har den ansatte 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.

Bemærkning til § 25, stk. 3:

Retten til tilbagevenden efter orlov til børnepasning følger de regler og den praksis, som gælder i henhold til almindelig dansk ansættelsesret.

Kapitel 7. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

§ 26. Ulykke og akut sygdom

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.

Bemærkning til § 26, stk. 1:

Tjenestefrihed i sådanne tilfælde ydes i overensstemmelse med gældende overenskomster, aftaler og/eller praksis.

§ 27. Pasning af alvorligt syge børn under 14 år

Stk 1.

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 14 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få økonomisk godtgørelse i § 19 a i dagpengeloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning til § 27 stk. 1:

Arbejdsgiveren er efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter barnet er blevet rask anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

§ 28. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 29 i lov om socialt service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for, at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

§ 29. Pasning af døende i hjemmet

Stk. 1.

Ansatte, som får bevilget plejevederlag i henhold til § 104 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed. Arbejdsgiveren betaler den ansatte forskellen mellem plejevederlaget og sædvanlig løn i perioden med hel eller delvis tjenestefrihed.

Stk. 2.

Perioder med hel eller delvis tjenestefrihed i medfør af denne aftales § 29, stk. 1 medregnes i anciennitet. Den ansatte optjener ferie ifølge ferieaftalen og feriefridage ifølge feriefridagsaftalen. Arbejdsgiveren betaler pensionsbidrag af fuld sædvanlig løn i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Bemærkning til § 29, stk. 2:

Formålet med bestemmelsen er, at den ansatte i alle henseender skal stilles som om, vedkommende havde været på arbejde. For overenskomstansatte med pensionsordninger indbetaler arbejdsgiveren såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerbidraget. For lærere i den lukkede gruppe og reglementsansatte pædagoger indbetaler arbejdsgiveren et pensionsbidrag til staten på 15% af den pensionsgivende løn, som den ansatte ville have fået udbetalt.

Kapitel 8. Ikrafttræden og opsigelse mv.

§ 30. Ikrafttræden

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2002. Samtidig ophæves aftale af den 3. september 1999.

§ 31. Opsigelse

Stk. 1.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2005.

§ 32. Genforhandlingsadgang

Stk. 1.

I forbindelse med ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

København, den

For KL

For Amdsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

- **Orlov under graviditet for moderen** i 8 uger før forventet fødsel.
- **Orlov efter fødslen for moderen** i de første 14 uger efter fødslen. De to første uger har moderen *pligt* til at holde orlov.
- **Orlov** i 10 uger fra og med den 15. til og med den 24. uge efter fødslen. Forældrene kan dele orloven mellem sig.
- **Orlov for faderen** i 2 uger umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen.
- **Udvidet orlov for faderen** i 2 uger i 25. og 26. uge efter fødslen.

(forventet) fødsel

Moderen	Orlov under graviditet 8 uger	Orlov efter fødslen 14 uger	Orlov 10 uger
Faderen		Orlov 2 uger	Udvidet orlov i 25. og 26. uge

Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

- **Fravær ved afhentning af barnet** i indtil 8 uger før modtagelsen.
- **Adoptionsorlov** i 24 uger efter modtagelsen af barnet. Forældrene kan dele orloven mellem sig.
- **Orlov** i 2 uger inden for de første 24 uger efter modtagelsen af barnet for den af forældrene, som ikke i de pågældende 2 uger holder adoptionsorlov, det vil sige, at moderen og faderen kan holde orlov samtidig.
- **Udvidet orlov for faderen** i 2 uger i 25. og 26. uge efter modtagelsen af barnet.

Modtagelsen af barnet

Moderen	Fravær i indtil 8 uger ved afhentning af barnet	Orlov 2 uger		
			Adoptionsorlov 22 uger	
Faderen	Fravær i indtil 8 uger ved afhentning af barnet	Orlov 2 uger		Udvidet orlov i 25. og 26. uge

Lønforhold mv.

Under orloven udbetales sædvanlig løn, dvs. løn som under fravær på grund af sygdom.

Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, særlige feriefridage, opsigelse, jubilæum mv.

Tidsfrister for oplysning om orlov

En medarbejder, der vil holde orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal være opmærksom på, at der gælder en række *frister* for, hvornår han eller hun skal oplyse ansættelsesstedet om graviditeten, orlovens begyndelse og tilbagevenden til arbejdet.

Moderen ved graviditet og fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven.	Senest 3 måneder før forventet fødsel
Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet, herunder om placeringen af <ul style="list-style-type: none"> Den eller de dele af de 10 ugers orlov, som hun vil holde 	Senest 8 uger efter fødslen

Faderen ved fødsel

Skal oplyse om	Tidspunkt
Afholdelse af to ugers orlov	Senest 4 uger før orlovens forventede start.
Afholdelse af: <ul style="list-style-type: none"> • Den eller de dele af de 10 ugers orlov, som han vil holde 	Senest 8 uger efter fødslen
Afholdelse af 2 ugers udvidet orlov i 25. og 26. uge	Senest 14 uger efter fødslen

Moderen og faderen ved adoption:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov	Så vidt muligt med 3 måneders varsel
Ved afhentning af barn i udlandet skal dokumentation foreligge om, hvornår og hvor længe den ansatte skal være i afgiverlandet	Snarest muligt
Hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved modtagelsen af barnet:	Samme varsel som for moderen ved fødsel
<ul style="list-style-type: none"> • Den kvindelige adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk mor 	Samme varsel som for faderen ved fødsel
<ul style="list-style-type: none"> • Den mandlige adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk far 	Passende varsel efter konkret vurdering
<ul style="list-style-type: none"> • Andre tilfælde 	

Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov

”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 EFS¹).

Parterne på det kommunale og amtslige område er enige om at implementere direktivet ved aftale, jf. protokollat af 18. februar 1995 pkt. 16.2.

Parterne på det kommunale og amtslige område implementerede aftalen ved overenskomstforhandlingerne i 1997 i ”Aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager”. Aftalen blev senere i 1997 inkorporeret i ”Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager”.

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 ligebehandling af mænd og kvinder.

I Danmark er der i lov om orlov til børnepasning fastlagt bestemmelser om frihed m.v. 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 fra denne og mulighed for at oppebære orlovsydelse i tjenestefrihedsperioden.

Rammeaftalen muliggør indgåelse af aftaler, som i højere grad end lov om børnepasningsorlov tilgodeser en mere fleksibel tilrettelæggelse af forældrefrihed. Imidlertid har de amtslige og kommunale parter i denne aftale valgt en nær tilknytning til lov om orlov til børnepasning, dels for at sikre overensstemmelse med den af lovgivningsmagten udtrykte familiepolitik, dels for så vidt muligt at sikre lønmodtageren 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 henholdsvis lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel § 19a samt lov om social service § 104 om godtgørelse for pasning af henholdsvis alvorligt syge børn og af døende slægtninge.

¹ UNICE: den europæiske organisation for private arbejdsgivere. CEEP: den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere. EFS: den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer.

Rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

4. februar 2002

Bemærkninger til aftalen

Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS¹) indgik den 18. marts 1999 en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. Rammeaftalen er en del af direktiv 99/70, som EU's Ministerråd vedtog den 28. juni 1999.

Det kan i henhold til Rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet via aftale. KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet og dermed den europæiske rammeaftale i kommuner og amter.

I forbindelse med indgåelsen af Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse har parterne skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i Rammeaftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning af overenskomsterne i overensstemmelse med §§ 4, 5 og 6 således at disse bringes i overensstemmelse med nærværende Rammeaftale. Gennemførelse af direktivet kan ikke medføre en forringelse af forholdene på det kommunale/amtskommunale arbejdsmarked.

§ 1 Formål

Stk. 1. Formålet med nærværende Rammeaftale er

- a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelse af princippet om ikke-forskelsbehandling,
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2 Anvendelsesområde

Stk. 1. Rammeaftalen gælder for ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,

¹ CEEP, den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere
UNICE, den europæiske organisation for private arbejdsgivere
EFS, den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer

2. Amdsrådsforeningens forhandlingsområde,
 3. Københavns Kommune,
 4. Frederiksberg Kommune,
 5. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amdsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. som kommunen/amtet har indgået driftsoverenskomst med, og
 6. naturgasselskaber og andre fælles kommunale/amtslige virksomheder.
-
- a) Rammeaftalen omfatter ikke erhvervsmæssig grunduddannelse, lærlinge- og elevuddannelse og praktik under uddannelsesforløb.
 - b) Rammeaftalen finder ikke anvendelse for en række offentligt støttede ordninger, jf. bilag 1.

§ 3 Definitioner

I denne Rammeaftale forstås ved:

Stk. 1. "En person med tidsbegrænset ansættelse": En person som har en ansættelseskontrakt, der er indgået mellem den pågældende og en kommune/amt, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og kommunen/amtet, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

Stk. 2. "En sammenlignelig fastansat": En fastansat i samme virksomhed, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme kommune/amt, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det kommunale/amtskommunale arbejdsmarked.

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Stk. 1. Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Bemærkning.

Rammeaftalens parter er enige om, at objektive forhold også indeholder muligheden for rimelig administrativ opgavevaretagelse. Tidsbegrænset ansættelse til og med en måned er derfor omfattet af undtagelsen om objektive forhold. For eksempel vil en tidsbegrænset ansat, der beskæftiges mere end en måned, blive omfattet af en pensionsordning, såfremt pågældende opfylder de tilsvarende fastansattes almindelige overenskomst-/aftalebestemmelser herom. Den til enhver tid gældende bestemmelse svarende til den nuværende funktionærlovs § 2. stk. 4 (opsigelsesbestemmelse) er omfattet af undtagelsen om objektive forhold.

For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.

Stk. 2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelse af lønnen som øvrige rettigheder. En medarbejder, der er ansat tidsbegrænset på et område, hvor der er indgået en aftale om resultatløn, skal eksempelvis have sin forholdsmæssige del af denne honorering.

Stk. 3. Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

Bemærkning:

Bestemmelsen medfører eksempelvis, at karensbetingelser i overenskomster og aftaler, som er identiske for såvel tidsbegrænset ansatte som fastansatte, ikke indebærer forskelsbehandling.

§ 5

Bestemmelser om misbrug

Stk. 1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, skal der ved indgåelse af sådanne aftaler inden for de enkelte sektorer og/eller blandt kategorier af arbejdstagere tages hensyn til, hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter og ansættelsesforhold.

Stk. 2. De i stk. 1 anførte objektive forhold omfatter følgende:

- A. Forlængelse i et vikariat, der skyldes barsel, ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud eller lign.
- B. Rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser, der særligt fremgår af overenskomster eller aftaler.
- C. Krav og hensyntagen til gennemførelse af tidsbegrænsede ansættelser, der relaterer sig til uddannelsesforløb og øvrige kompetenceudvikling.
- D. Hensyntagen til den enkelte medarbejders ønske, herunder koordinering mellem arbejds- og fritidssituationer.
- E. Hvor behovet for arbejdskraft/arbejdsydelse kræver ansættelse af midlertidig karakter.
- F. Der er knyttet særlige betingelser for fortsat ansættelse.
- G. Hvor afgørende hensyn til hensigtsmæssig løsning af arbejdsopgaver m.v. nødvendiggør dette.
- H. Relevante forhold i øvrigt, der giver afgørende grunde for anvendelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold.

De enkelte overenskomstparter kan aftale at supplere/udbyde ovenstående objektive kriterier.

Bemærkning:

På områder, hvor der i overenskomster/kollektive aftaler er fastsat mere restriktive vilkår for anvendelsen af tidsbegrænset ansættelse end det følger af rammeaftalen, fortsætter de eksisterende bestemmelser uanset rammeaftalen, med mindre overenskomstens/aftalens parter aftaler andet.

For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.

Stk. 3. Uenighed om, hvorvidt der foreligger misbrug, kan gøres til genstand for faglig voldgift i henhold til den på det enkelte overenskomstområde gældende hovedaftale.

Såfremt der mellem de enkelte overenskomstparter opstår uenighed vedrørende de i stk. 2 anførte kriterier, kan dette forelægges denne aftales parter.

§ 6. Tilkaldevikarer

Stk. 1. En tilkaldevikar, der – i overensstemmelse med en aftale indgået mellem den pågældende og en kommune eller et amt – tilkaldes til at udføre opgaver ved pludseligt opståede behov, er ikke omfattet af bestemmelserne i § 5.

Stk. 2. En timelønnet vikar, der inden for den seneste 8 års periode har haft 8 timers tjeneste eller mere gennemsnitligt pr. uge i 52 uger omfattes af en pensionsordning. Perioden kan tidligst regnes fra den 1. april 2002.

Bemærkning:

Timelønnede vikarer, der i en tidligere kommunal/amtskommunal ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.

§ 7**Information og beskæftigelsesmuligheder**

Stk. 1. Kommunen/amtet skal informere sine medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse om hvilke ledige stillinger, der kan søges i virksomheden for at sikre, at de gives samme muligheder for at få en fast stilling som andre ansatte. En sådan information kan ske ved en generel meddelelse, der opslås på et passende sted i kommunen/amtet og/eller ved elektronisk opslag.

Stk. 2. Kommunen/amtet skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for personer med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 8**Information og høring**

Stk. 1. Tidsbegrænset ansatte medregnes ved opgørelse af, om der er grundlag for at vælge tillidsrepræsentant og oprette samarbejdsudvalg, så længe ansættelsen varer.

Bemærkning:

Tidsbegrænsede ansatte er valgbare, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne for valg. De fratræder imidlertid uden yderligere varsel, når ansættelsen ophører.

Stk. 2. Kommunen/amtet bør overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i kommunen/amtet til de eksisterende samarbejdsudvalg og MED udvalg.

§ 9**Tvister**

Stk. 1. Uoverensstemmelser om denne Rammeaftale kan rejses efter Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) af 17. maj 1991.

§ 10
Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Stk. 1. Rammeaftalen træder i kraft den 1. juni 2002.

Stk. 2. Rammeaftalen optages til genforhandling, såfremt der sker relevante ændringer i lovgrundlaget.

Stk. 3. Rammeaftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt. Selv om Rammeaftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København XX. februar 2002

For
KL

For
Amtsrådsforeningen

For
Københavns Kommune

For
Frederiksberg Kommune

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Bilag 1 til rammeaftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse af XX 2002

Ad § 2: Aftalens anvendelsesområde

Af direktivets bilag § 2 stk. 2 litra b følger at:

”Medlemsstaterne – efter høring af arbejdsmarkedets parter – og /eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at denne aftale ikke finder anvendelse i forbindelse med: Ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration eller omskoling”.

Parterne er i medfør heraf enige om, at følgende offentligt støttede ordninger *ikke er omfattet* af denne aftale:

- kortvarige vejlednings- og introduktionsprogrammer for kontanthjælpsmodtagere og personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark
- individuel jobtræning for kontanthjælpsmodtagere og personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark
- særligt tilrettelagte aktiveringsforløb for kontanthjælpsmodtagere og personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark
- revalidering herunder virksomhedsrevalidering og arbejdsprøvning,
- skånejob
- voksenlærlinge.

Rammeaftalens parter er enige om, at følgende offentligt støttede ordninger *er omfattet* af rammeaftalen:

- jobtræning for ledige kontanthjælpsmodtagere, personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark, og forsikrede ledige
- jobrotation for ledige kontanthjælpsmodtagere, personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark, og forsikrede ledige
- fleksjob
- servicejob
- individuel jobtræning for forsikrede ledige
- isbryderordningerne for etniske minoriteter og handicappede.

Begrundelsen for at de sidstnævnte ordninger er omfattet af rammeaftalen er, at disse ordninger ikke er tilrettelagt med sigte på uddannelse eller omskoling, samt at lovgivning herom har bestemmelser, som fastslår, at overenskomstbestemmelser samt øvrige ansættelsesretlige love gælder for disse personer. Ifølge loven fastsættes løn- og ansættelsesvilkår for personer i fleksjob, herunder arbejdstiden, som udgangspunkt efter overenskomster, herunder de sociale kapitler, jf. rammeaftalen om socialt kapitel. For nogle ordninger er der i lovgivningen særlige lønbestemmelser, idet lønnen heri ikke kan overstige et bestemt maksimum.

Ad § 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling

Parterne skal pege på, at der i lovgivningen for nogle typer af job er fastsat særlige lønvilkår, hvilket følgelig er et objektivt forhold, der kan begrunde en forskelsbehandling.

Ad. § 5: Bestemmelser om misbrug

Følgende personer i offentligt støttede ordninger er *ikke omfattet* af bestemmelserne i § 5 stk. 1 og stk. 2 om misbrug :

Ledige kontanthjælpsmodtagere, personer omfattet af lov om integration af udlændinge i Danmark, og forsikrede ledige i jobtræning og jobrotation, samt forsikrede ledige i individuel jobtræning.

Begrundelsen herfor er, at disse job pr. definition er tidsbegrænsede, og at eventuelt flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold er begrundet i et beskæftigelsesfremmende / integrationsmæssigt sigte.

Bilag 6.6.

Den 28. januar 2002

Side 1/1

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål

Stk. 1

En ansat, der

- 1) Udsendes til udlandet som led i Danmarks statslige udviklingsarbejde med udviklingslandene,
- 2) Udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med, eller
- 3) Ansættes i Grønlands hjemmestyre/kommuner mv.

har ret til tjenestefrihed uden løn.

Stk. 2

En ansat, hvis ægtefælle eller samlever

- 1) Udsendes til tjeneste i udlandet for offentlige myndigheder
- 2) Udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med, eller
- 3) Ansættes i Grønlands hjemmestyre/kommuner mv.

har ret til tjenestefrihed uden løn. Det er en forudsætning, at den pågældende følger ægtefællen/samleveren til tjeneste i udlandet eller i Grønland.

Stk. 3

Tjenestefrihed efter stk. 1 medregnes i ancienniteten.

Stk. 4

Tjenestefrihed efter stk. 2 medregnes ikke i ancienniteten.

Bilag 7.

Amtsrådsforeningen
KL
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO)

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster

§ 1. Aftalens formål

Rammeaftalen har til formål

- at åbne mulighed for at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område og
- at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser m.v. til personalets og arbejdspladsens ønsker og behov.

§ 2. Aftalens område

Aftalen gælder for amtsligt og kommunalt ansatte i:

- 1) Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
- 2) KL's 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 andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

Bemærkning:

Vedrørende Amtsrådsforeningen og Københavns Kommune:

Samtlige selvejende institutioner, med hvem amtet eller Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, er omfattet af aftalen.

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

Vedrørende KL og Frederiksberg Kommune:

De selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, med hvem den enkelte kommune har indgået driftsoverenskomst, er omfattet af aftalen.

Ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og/eller døgninstitutioner, med hvem den enkelte kommune har indgået driftsoverenskomst, (fx selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfattet af aftalen. For sådanne selvejende institutioner, kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at aftalen kan anvendes.

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

§ 3. Definition

Ved en virksomhedsoverenskomst forstås en overenskomst dækkende alle faggrupper eller hovedparten af disse i en sektor, en institution eller et område mv. Ved indgåelse af en virksomhedsoverenskomst kan hele eller dele af centralt indgåede overenskomster og aftaler fraviges.

Bemærkning:

Indgåelse af virksomhedsoverenskomst kræver en kollektiv aftale mellem de lokale parter.

§ 4. Virksomhedsoverenskomstens indhold

Stk. 1.

Virksomhedsoverenskomsten skal indeholde følgende elementer, jf. i øvrigt stk. 2:

- Virksomhedsoverenskomstens gyldighedsområde (afgrænsning af virksomheden, f.eks. sektor, institution, område, og personalegrupper/medarbejdere, der er dækket af virksomhedsoverenskomsten).
- Oplisting af centralt aftalte overenskomster og aftaler, der fraviges ved virksomhedsoverenskomsten.
- Tidspunktet for virksomhedsoverenskomstens ikrafttræden.
- Opsigelsesbestemmelser, jf. i øvrigt § 5, stk. 2. Herunder afklares, hvordan generelle spørgsmål om uenighed om fortolkning af overenskomsten løses, f.eks. hvilken hovedaftale, der skal gælde ved spørgsmål, der omfatter flere organisationer, om der er mulighed for delvis opsigelse af virksomhedsoverenskomsten samt enkeltorganisationers udtræden af overenskomsten.

- Konsekvensen for medarbejderne i relation til løn- og andre ansættelsesvilkår i tilfælde af opsigelse eller ophør af virksomhedsoverenskomsten.

Bemærkning:

Ved indgåelse af virksomhedsoverenskomster forudsættes det, at gældende lovgivning overholdes, samt at overenskomsterne indgås inden for den kompetence, der bekendtgørelses- og beslutningsmæssigt er meddelt amter og kommuner fra Kommunernes Lønningsnævn.

Stk. 2.

I **bilag 1** er oplistet elementer, der kan fraviges ved virksomhedsoverenskomsten. I **bilag 2** er angivet elementer, som virksomhedsoverenskomsten ikke kan fravige. Som **bilag 3** er vedlagt en vejledning vedrørende indgåelse af virksomhedsoverenskomster.

§ 5. Procedurer mv.

Stk. 1.

Virksomhedsoverenskomster indgås mellem de lokale parter, dvs. amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede - og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2.

Virksomhedsoverenskomsten kan opsiges med et varsel på 6 måneder, medmindre andet aftales. Ved ophør af virksomhedsoverenskomsten bortfalder alle dele af overenskomsten, og derefter gælder de centralt aftalte overenskomster og aftaler, samt de lokalt indgåede aftaler i henhold til centralt aftalte overenskomster og aftaler.

Stk. 3.

Spørgsmål om uenighed om fortolkning af virksomhedsoverenskomsten behandles efter den for den pågældende medarbejder eller medarbejdergruppe relevante hovedaftale, jf. § 4, stk. 1.

§ 6. Godkendelse

Overenskomstparterne skal godkende virksomhedsoverenskomsten, forinden den kan træde i kraft.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002 og kan opsiges uden frigørende konflikt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2005.

Stk. 2.

Hvis rammeaftalen opsiges, indebærer dette samtidig ophør af de lokale virksomheds-overenskomster pr. samme dato som rammeaftalens ophør.

Stk. 3.

Anvendelse af denne aftale evalueres af de centrale parter 6 måneder før overenskomst-periodens udløb eller ved rammeaftalens opsigelse.

København den 2002

For AMTSRÅDSFORENINGEN

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

For KL

For KØBENHAVNS KOMMUNE

For FREDERIKSBERG KOMMUNE

Bilag 1: Regelsæt, der kan fraviges

I dette bilag er opført aftaler/bestemmelser, som de lokale parter kan udfylde og/eller fravige, jf. i øvrigt rammeaftalens § 4, stk. 1.

-
-
-
-
-

Bilag 2: Regelsæt, der ikke kan fraviges

En virksomhedsoverenskomst kan ikke fravige følgende:

-
-
-
-
-
-

Bilag 3: Vejledning vedrørende indgåelse af virksomhedsoverenskomster

Denne vejledning beskriver forhold, som der skal overvejes i forbindelse med indgåelse af en virksomhedsoverenskomst..

-
-
-
-
-
-
-

Bilag 8.

19. marts 2002

Protokollat om frigivelse af lønstigninger

- 1) De generelle lønstigninger frigives, når Forligsmanden har konstateret, at det fremsatte mæglingsforslag er vedtaget.
- 2) Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives pr. den 1. april 2003, medmindre andet aftales mellem overenskomstens/aftalens parter.
- 3) Udbetaling af en frigivet lønstigning foretages i forbindelse med den tidligst mulige ordinære lønudbetaling for pågældende personalegruppe.

Ligeløn

Parterne er enige om:

1.

I overenskomstperioden at gennemføre et projekt, der har til formål at belyse løndannelsen, herunder kønsmæssige lønforskellemellem den private og den kommunale og amtslige sektor. Beskrivelsen skal bl.a. indeholde en statisk, såvel som dynamisk sammenligning af løn i bred forstand for sammenlignelige grupper mellem de to sektorer. Sammenligningen kan f.eks. tage udgangspunkt i alder, uddannelse, køn, jobfunktion (DISCO), ansættelsesvilkår i øvrigt mv. Følgende materiale vil bl.a. blive inddraget: Forskningsprojektet om ny løndannelse, resultaterne af parternes fælles ligelønsprojekt, undersøgelser foretaget i overenskomstperioden 95-97 før indførelse af den ny løndannelse, SFI-undersøgelsen "Lønforskellemellem mænd og kvinder i Danmark" samt statistisk materiale fra Danmarks Statistik.

2.

Og at parterne i den kommende periode i fællesskab udarbejder en pjece om, hvilke forhold de lokale parter naturligt kan lade indgå i overvejelserne, hvis de ønsker at anvende jobvurderingssystemer som en del af forhandlingsgrundlaget i relation til ligelønsaspektet. Pjecen skal beskrive eksempler på eksisterende jobvurderingssystemer samt eventuelt give en vejledning i, hvordan de kan anvendes.

Principper for retstvistaftale:

1. Parterne er enige om at følgende indarbejdes i Retstvistaftalen.
 - 1.1 Der indføres i reglerne om mægling og forhandling en bestemmelse om, at KTO og den (amts)kommunale arbejdsgiverpart inden 14 arbejdsdage fra modtagelsen af en begæring om mæglingsmøde tager initiativ til fastlæggelse af et tidspunkt for mæglingsmødet. Mæglingsmødet mellem den (amts)kommunale arbejdsgiverpart og KTO afholdes snarest muligt.
 - 1.2 Der indføres i bestemmelserne om voldgift en bestemmelse om, at parterne, når en part har modtaget et klageskrift, snarest muligt indgår aftale om frister for udveksling af yderligere processkrifter samt, når svarskriftet er afleveret, et tidspunkt for voldgiftsagens forventede berømmelse.
 - 1.3 Det præciseres i bestemmelserne om voldgift, at voldgiftsretten i de situationer, hvor rettens kompetence i henhold til Lov om Arbejdsretten § 9, stk. 3, sidste punktum, er udvidet, kan idømme bod.
2. Parterne er endvidere enige om at overveje nedenstående muligheder.
 - 2.1 Det er i dag uklart, i hvilket omfang retstvistaftalen finder anvendelse for rammeaftalerne og for lokale aftaler indgået i henhold til rammeaftalerne. Det præciseres derfor i de enkelte rammeaftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverpart og KTO, om og i hvilket omfang retstvistaftalen (både for så vidt angår fortolkning og retsbrud) finder anvendelse for den pågældende aftale og for i henhold til rammeaftalen indgåede decentrale aftaler. Der optages henvisning til retstvistaftalen i de aftaler indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverpart, hvor aftalen finder anvendelse, idet det angives i hvilket omfang, aftalen finder anvendelse. Der indsættes en bestemmelse i retstvistaftalen, der beskriver denne retsstilling.
 - 2.2 Som en undtagelsesmulighed fra punkt 2.1, indføres der hjemmel i retstvistaftalen til, at det mellem overenskomstens parter kan aftales, at tvister om fortolkning af lokale aftaler indgået i henhold til de mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverpart indgåede rammeaftaler kan afgøres ved lokal mægling og voldgift. Spørgsmålet om, hvorvidt en lokal indgået aftale er i overensstemmelse med rammeaftalen, henhører fortsat under de centrale parter kompetence. Det forudsættes, at lokal aftaler indgået i henhold til overenskomster indgået mellem de pågældende overenskomstparter behandles på samme måde, som lokal aftaler indgået i henhold til de mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverpart indgåede rammeaftaler.

Omkostningsberegning for O.2002									Bilag 12
	01-04-2002	01-04-2003	01-08-2003	01-10-2003	01-04-2004	01-08-2004	01-10-2004	I alt	
Ramme:									Ramme:
- generelle lønstigninger	0,03%	1,20%	0,50%	0,38%	0,90%	1,00%	0,42%	4,43%	- generelle lønstigninger
- forlodsfinansiering af lokal løndannelse					0,38%			0,38%	- forlodsfinansiering af lokal løndannelse
- feriefridage			0,40%			0,40%		0,80%	- feriefridage
- puljer og projekter		1,00%						1,00%	- puljer og projekter
Reguleringsordning (skøn fra 2003):									Reguleringsordning:
- generelle lønstigninger (skøn fra 2003)	0,96%	0,16%						1,12%	- generelle lønstigninger
- forlodsfinansiering af lokal løndannelse	0,25%	1,22%			0,02%			1,49%	- forlodsfinansiering af lokal løndannelse
- gennemsnitsløngaranti O.99 mv.		0,05%						0,05%	- gennemsnitsløngaranti O.99 mv.
Samlet aftaleresultat	1,24%	3,63%	0,90%	0,38%	1,30%	1,40%	0,42%	9,27%	Samlet aftaleresultat
Ramme i alt	0,03%	2,20%	0,90%	0,38%	1,28%	1,40%	0,42%	6,61%	Ramme i alt
Reguleringsordning i alt (skøn fra 2003)	1,21%	1,43%			0,02%			2,66%	Reguleringsordning i alt (skøn fra 2003)
Generelle lønstigninger i alt (skøn fra 2003)	0,99%	1,36%	0,50%	0,38%	0,90%	1,00%	0,42%	5,55%	Generelle lønstigninger i alt (skøn fra 2003)
Forlodsfinansiering af lokal løndannelse i alt	0,25%	1,22%			0,40%			1,87%	Forlodsfinansiering af lokal løndannelse i alt