

## **Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i kommunerne i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem**

Hermed fremsendes udkast til aftale om ansættelsesvilkår for ansatte, der overgår til ansættelse i kommunerne i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem med henblik på underskrift.

Hvis udkastet kan godkendes, bedes 3 eksemplarer returneret i underskrevet, men udateret stand.

I forbindelse med udsendelse af aftalen bemærkes følgende:

1. Parterne er enige om, at aftalen, herunder bilag 1, bortfalder uden opsigelse den 31. marts 2011. Det samme gælder aftaler om særvilkår på de enkelte aftale- og overenskomstområder.

Aftalen regulerer ikke tjenestemændenes ansættelsesvilkår efter 31. marts 2011, heller ikke i kraft af almindelige principper om tjenestemandsaftalers eftervirkning.

Der er uenighed mellem parterne om det retlige grundlag, for så vidt angår overførslen af tjenestemænd fra statslig ansættelse til ansættelse i kommunerne.

KTO finder, at tjenestemændene i kraft af almindelige tjenestemandsretlige regler tidsubegrænset er sikret mod forringelser af deres løn, pension og øvrige ansættelsesvilkår.

KL finder, at overførselsmodellen i lovens § 22 er i overensstemmelse med de principper, der i øvrigt har været anvendt i forbindelse med kommunalreformen og finder ikke anledning til at sætte spørgsmålstejn ved lovens bestemmelser.

KL finder derfor, at de statslige tjenestemænd, der overføres, fra 31. marts 2011 er fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler, der gælder for tilsvarende ansatte i kommunerne, jf. bemærkningerne til lovforslaget § 22, stk. 4.

Parterne konstaterer, at de statslige tjenestemænd, der overføres til kommunerne, pensionsretligt behandles efter samme model, som de kommunale tjenestemænd, der blev overført til staten (SKAT), idet der skal tages højde for Cirkulære nr. 9181 af 21. april 2004 om Aftale om pensionsforhold for tjenestemandsgrupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer.

KL vil ensidigt fastsætte tjenestemændenes løn-, pensions- og ansættelsesvilkår for perioden fra 31. marts 2011 efter forhandling med organisationerne, jf. KL's Tjenestemandsregulativ af 2008 § 32 samt meddele, at særvilkårene i øvrigt er bortfaldet.

Der er enighed om, at ingen af parterne er forpligtet af aftalens bestemmelser og forudsætninger fra 31. marts 2011. Dette indebærer, at KTO ikke på nogen måde har godkendt tjenestemændenes vilkår fra 31. marts 2011.

Aftalen regulerer heller ikke andre ansattes ansættelsesvilkår efter 31. marts 2011. De ansatte er fra 31. marts 2011 fuldt ud omfattet af KL's aftaler og overenskomster, der gælder for tilsvarende ansatte i staten. Dog gælder aftalens § 9, stk. 2, og §§ 10, 11 og 12 også efter 31. marts 2011.

2. Det bekræftes, at der er enighed mellem parterne om, at det ved fastlæggelsen af særvilkårene i aftalens bilag 1 og i aftaler om særvilkår på de enkelte overenskomstområder har været hensigten at medtage alle individuelle rettigheder i de statslige aftaler og overenskomster, der er bedre end de kommunale vilkår.

Aftalens bilag 1 og de nævnte aftaler om særvilkår udelukker imidlertid ikke, at der kan være flere individuelle rettigheder. Der er enighed mellem parterne om, at eventuelle spørgsmål om eksistensen af flere individuelle rettigheder kan drøftes mellem de relevante aftaleparter.

Aftalerne er ikke til hinder for, at en ansat eller vedkommende organisation på den ansattes vegne kan indbringe eventuelle sager om eksistensen af flere individuelle rettigheder for domstolene.

Med venlig hilsen



# REFERAT

Sted:	KL	Den 15. juni 2009
Tid:	15. juni 2009	Jnr 08.06.04 P27 Sagsid 000202097
Emne:	Vilkår for kommunalt ansatte i jobcentre og for medarbejdere, som overføres fra staten til kommunerne i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009.	Ref AGS ags@kl.dk Dir 3370 3113
Deltagere:	Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Centralorganisationernes Fællesudvalg og KL.	Weidekampsgade 10 Postboks 3370 2300 København S  Tlf 3370 3370 Fax 3370 3371  www.kl.dk

1/2

./.

.....  
Parterne er enige om at indstille vedhæftede aftaler godkendt:

1. Aftale om løngaranti for kommunalt ansatte medarbejdere i jobcentre i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009.
2. Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i staten, som pr. 1. august 2009 overgår til ansættelse i en kommune i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem.
3. Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med etablering af et enstrengt

kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august  
2009.

Parterne er endvidere enige om, at Aftale af 5. oktober 2006 om samarbejde og samarbejdsudvalg i jobcentre ophæves pr. 1. august 2009.

Der er udarbejdet skabelon til brug for organisationernes tilpasningsforhandlinger.

For  
KL

For  
KTO

**Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i staten, som pr. 1. august 2009 overgår til ansættelse i en kommune i forbindelse med etablering af et enstrenget kommunalt beskæftigelsesystem**

KL

KTO



Indholdsfortegnelse	Side
<b>Kapitel 1. Afgrænsning .....</b>	<b>3</b>
§ 1. Hvem er omfattet .....	3
§ 2. Forhandlings- og aftaleret.....	3
§ 3. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder .....	3
<b>Kapitel 2. Særvilkår indtil 1. april 2011.....</b>	<b>4</b>
§ 4. Løn og pension .....	4
§ 5. Andre ansættelsesvilkår.....	5
§ 6. Løngaranti frem til 31. marts 2011.....	5
§ 7. Bortfald af særvilkår inden 1. april 2011.....	6
§ 8. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden 1. april 2011	6
<b>Kapitel 3. Særvilkår for ikke-tjenestemænd fra 1. april 2011.....</b>	<b>7</b>
§ 9. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011.....	7
§ 10. Løngaranti pr. 1. april 2011 .....	7
§ 11. Fastfrysning af lønnen pr. 1. april 2011.....	7
§ 12. Aftrapning af løn fra 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring	7
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør.....</b>	<b>8</b>
§ 13. Ikrafttræden og ophør.....	8
<b>Bilag 1 – Særvilkår i forhold til generelle regler for ansatte i staten, som overgår til kommunal ansættelse pr. 1. august 2009 .....</b>	<b>9</b>
A. Aftale om fravær af familiemæssige årsager .....	9
B. Rammeaftale om socialt kapitel.....	10
C. Aftale om ferie.....	10
D. Jubilæumsanciennitet .....	11
E. Fratrædelsesgodtgørelse .....	11

## Kapitel 1. Afgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

Aftalen omfatter tjenestemænd og ikke-tjenestemænd, som i henhold til lov nr. x af xx.xx.2009 om overførsel af statsligt ansatte ved etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem overgår til ansættelse i en kommune.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelserne i denne aftale gælder både for tjenestemænd og ikke-tjenestemænd, medmindre andet er anført.

#### *Stk. 2*

Kommunerne udsteder nye ansættelsesbreve til de overførte medarbejdere.

### § 2. Forhandlings- og aftaleret

Forhandlings- og aftaleretten udøves af de parter, som har forhandlings- og aftaleretten på det kommunale område.

#### **Bemærkning:**

Den afgivende organisation kan deltage i forhandlingerne, jf. Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, § 4a, stk. 3.

### § 3. Hvilke bestemmelser og aftaler gælder

#### *Stk. 1*

Tjenestemænd er fra 1. august 2009 omfattet af

1. Tjenestemandregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde,

#### **Bemærkning:**

Tjenestemænd, som er ansat før 1. januar 1998, er fortsat omfattet af den mulighed for at vælge ventepenge eller rådighedsløn, som efter Arbejdsmarkedstyrelsens praksis tilkommer tjenestemænd, som er ansat i henhold til personale- og lønningsreglement nr. 358 af 19. august 1948 for de offentlige arbejdsanvisningskontorer (1948-reglementet), jf. bemærkningerne til lovforslaget.

2. Pensionsregulativ af 2008 for tjenestemænd i kommuner inden for KL's forhandlingsområde,

#### **Bemærkning:**

Parterne konstaterer, at de statslige tjenestemænd, der overføres til kommunerne, pensionsretligt behandles efter samme model, som de kommunale tjenestemænd, der blev overført til staten (SKAT), idet der skal tages højde for Cirkulære nr. 9181 af 21. april 2004 om Aftale om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer.

3. Generelle aftaler, der gælder for kommunale tjenestemænd, og
  4. Aftaler for de enkelte personalekategorier, indgået mellem KL og den forhandlings- og aftaleberettigede organisation,
- medmindre andet følger af §§ 4 og 5.

*Stk. 2*

Ikke-tjenestemænd er fra 1. august 2009 omfattet af

1. overenskomster for tilsvarende ansatte i kommunerne, og
  2. generelle aftaler, der henvises til i disse,
- medmindre andet følger af §§ 4 og 5.

**Bemærkning:**

Det vil fremgå af tilpasningsaftaler mellem KL og den enkelte forhandlings- og aftaleberettigede organisation, hvilken aftale/overenskomst der gælder.

## **Kapitel 2. Særvilkår indtil 1. april 2011**

### **§ 4. Løn og pension**

*Stk. 1*

Aflønning, pensionsbidrag og indbetaling af pensionsbidrag samt adgang til seniorbonus/-dage sker efter bestemmelser svarende til de statslige aftaler og overenskomster, der var gældende pr. 1. august 2009.

De ansatte omfattes af de ændringer vedrørende løn og pension, der er aftalt før 1. august 2009.

**Bemærkning:**

I relation til adgang til seniorbonus/-dage er de ansatte således ikke omfattet af pkt. 3 i protokollat mellem KL og KTO om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer og evt. bestemmelser om supplerende seniordage i de enkelte kommunale overenskomster, men af reglerne i de statslige aftaler mv.

*Stk. 2*

For ansatte, som på overgangstidspunktet var ansat i henhold til individuel kontrakt, sker aflønning og indbetaling af pensionsbidrag i overensstemmelse med kontraktens bestemmelser.

*Stk. 3*

De ansatte er omfattet af de statslige regler om gruppelivsforsikring.

*Stk. 4*

Der kan ydes lønforbedringer efter bestemmelserne om lokal løndannelse i den enkelte kommunale aftale/overenskomst.

Evt. tillæg fastsættes i statsligt grundbeløb og reguleres efter bestemmelser svarende til de statslige bestemmelser om regulering af grundbeløb.

**Bemærkning:**

Opmærksomheden henledes på, at der også i de statslige aftaler/overenskomster er forudsat en lokal løndannelse. Det er ikke hensigten at stille de ansatte ringere i lønudviklingen efter overgangen til kommunerne. Ansættelsesmyndigheden bør derfor i de lokale forhandlinger om løndannelsen for de overførte statslige medarbejdere tage højde for, at der i de statslige forlig var forudsat en lokal løndannelse. Udmøntningen af lokal løndannelse for de overførte medarbejdere indgår ikke i opfyldelsen af udmøntningsgarantien, der alene er beregnet på de hidtidige kommunalt ansatte medarbejdere.



I perioden indtil den 1. april 2011 kan de ansatte være omfattet af særvilkår på grundlag af lokale kutymmer eller lokale aftaler, som var gældende under ansættelse i staten.

Særvilkår kan fx udspringe af forhåndsftaler, der er indgået før overgangstidspunktet, men hvor den ansatte først opfylder kriterierne efter dette. Som eksempel kan nævnes forhåndsftaler, der fastlægger, at et tillæg ydes, når den ansatte har gennemført en bestemt uddannelse.

Et andet eksempel kan være aftaler, kutymmer eller retningslinje som lokalt aftalte arbejdstidsregler, ret til frihed på særlige dage eller mærkedage.

Et tredje eksempel kan være aftale om vilkår for den enkelte ansatte, der er indgået før overgangstidspunktet i henhold til rammeaftaler.

Sådanne vilkår kan kun opsiges i det omfang, de pågældende kutymmer, lokale aftaler mm kunne opsiges før overgangen til ansættelse i kommunen.

Dette gælder også åremålsftaler, generationsskifteftaler, aftaler om seniorstillinger og aftaler om fratrædelsesordninger, også selv om aftalen først udløber efter den 1. april 2011.

De ansatte omfattes af gennemsnitsløngarantien for den relevante personalegruppe.

## **§ 5. Andre ansættelsesvilkår**

### *Stk. 1*

De ansatte omfattes af de særvilkår, der er anført i bilag 1.

### *Stk. 2*

De ansatte omfattes endvidere af de særvilkår, der aftales på de enkelte aftale-/overenskomstområder.

#### **Bemærkning:**

Herudover henvises til protokollat til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse for tillidsrepræsentanter om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med jobcenterreformen.

## **§ 6. Løngaranti frem til 31. marts 2011**

### *Stk. 1*

De ansatte er sikret hidtidig løn og bevarer løn inkl. de lønstigninger, der er aftalt i perioden indtil 31. marts 2011. De enkelte løndele er pensionsgivende i samme omfang som hidtil.

#### **Bemærkning:**

Løngarantien omfatter ændringer af lønnen, som er begrundet i overførslen.

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg. Tidsbegrænsede tillæg mv. indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber.

Lønnens sammensætning kan ændres.

### *Stk. 2*

Løngarantien sikrer ikke mod ændringer i lønnen som følge af:

1. Ændring i beskæftigelsesgraden

2. Nedgang i udbetaling af arbejdstidsbestemte tillæg
3. Ændring af områdetillæg.

Ændringer kan i disse tilfælde finde sted i overensstemmelse med de gældende regler.

## **§ 7. Bortfald af særvilkår inden 1. april 2011**

### *Stk. 1*

En ikke-tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 4 og 5, kan vælge, at disse særvilkår bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst 1 måneds varsel. Den ansatte er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale overenskomster, jf. dog stk. 3.

### *Stk. 2*

En tjenestemand, som er omfattet af særvilkårene i henhold til §§ 4 og 5, kan vælge at særvilkårene i § 4 bortfalder med virkning fra den 1. i en måned. Valget foretages med mindst 1 måneds varsel. Tjenestemanden er herefter fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler, jf. dog stk. 3.

#### **Bemærkning:**

Kommunen skal orientere den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, når en ansat træffer valg i henhold til stk. 1 eller stk. 2. Valget er først bindende 10 arbejdsdage efter denne orientering.

### *Stk. 3*

Der aftales bestemmelser for pensionsindbetaling i de nævnte situationer på de enkelte aftale-/overenskomstområder.

## **§ 8. Bortfald af særvilkår i forbindelse med ansøgt stillingsskift inden 1. april 2011**

### *Stk. 1*

En ansat, som efter ansøgning bliver ansat i en anden stilling i en kommune, er med virkning fra denne ansættelse ikke omfattet af særvilkårene i §§ 4 og 5. Den ansatte er fra dette tidspunkt fuldt omfattet af den kommunale aftale/overenskomst.

#### **Bemærkning:**

Tilkendegivelser i forbindelse med ønskerunder og lignende, der indgår i ledelsens beslutningsgrundlag i forbindelse med indplacering i en stilling, betragtes ikke som ansøgt overgang.

### *Stk. 2*

Der aftales bestemmelser for pensionsindbetaling i de nævnte situationer på de enkelte aftale-/overenskomstområder.

### *Stk. 3*

Kommunen og den ansatte kan aftale, at særvilkårene i §§ 4 og 5 gælder indtil 1. april 2011.

### **Kapitel 3. Særvilkår for ikke-tjenestemænd fra 1. april 2011**

#### **§ 9. Indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2011**

*Stk. 1*

Ikke-tjenestemænd er med virkning fra 1. april 2011 fuldt ud omfattet af de kommunale aftaler og overenskomster.

Pr. 1. april 2011 indplaceres de ansatte i det kommunale lønsystem i overensstemmelse med den kommunale aftale/overenskomst, som gælder for stillingen.

*Stk. 2*

På de enkelte aftale-/overenskomstområder kan der indgås aftale om

1. eventuelle særlige forhold vedrørende dispensation fra uddannelseskra­v mv.
2. opretholdelse af hidtidigt pensionsbidrag og/eller indbetaling til hidtidig pensions­ordning.

#### **§ 10. Løngaranti pr. 1. april 2011**

Hvis den samlede faste nettoløn ved indplacering i den kommunale aftale/overens­komst er lavere end den hidtidige samlede faste nettoløn, ydes der et tillæg til udligning af lønforskellen. Tillægget procentreguleres.

Der indbetales pensionsbidrag af tillægget efter bestemmelserne i den kommunale afta­le/overenskomst i det omfang, tillægget udligner lønde­le, som hidtil har været pensi­onsgivende.

**Bemærkning:**

Der kan være aftalt særlige vilkår vedrørende pension, jf. § 9, stk. 2.

#### **§ 11. Fastfrysning af lønnen pr. 1. april 2011**

Kommunen kan efter overenskomstperiodens udløb med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer højere løn end lønnen for den pågældende stil­lingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer hertil.

#### **§ 12. Aftrapning af løn fra 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stil­lingsændring**

Hvis der for en ikke-tjenestemand gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af overflytningen, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra 1. april 2011 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssigt til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

**Bemærkning:**

Denne løngaranti omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i pe­rioden indtil 1. april 2011.

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

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

Der kan lokalt aftales bedre vilkår.



## Kapitel 4. Ikrafttræden og ophør

### § 13. Ikrafttræden og ophør

#### *Stk. 1*

Aftalen, gælder fra 1. august 2008 indtil 31. marts 2011, på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk. 2.

#### **Bemærkning:**

Parterne er enige om, at der ved fastlæggelse af særvilkårene har været hensigten at medtage alle individuelle rettigheder i de statslige overenskomster, der er bedre end de kommunale vilkår.

Dette udelukker imidlertid ikke, at der kan være flere individuelle rettigheder. Eventuelle spørgsmål om eksistensen af yderligere individuelle rettigheder kan drøftes mellem de relevante parter.

Aftalerne er ikke til hinder for, at en ansat eller vedkommende forhandlingsberettigede organisation på den ansattes vegne kan indbringe eventuelle sager om eksistensen af individuelle rettigheder for domstolene.

#### *Stk. 2*

§§ 9-12 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelserne i §§ 9-12 kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2011.

København, den

For

KL

For

KTO



## **Bilag 1 – Særvilkår i forhold til generelle regler for ansatte i staten, som overgår til kommunal ansættelse pr. 1. august 2009**

### **A. Aftale om fravær af familiemæssige årsager**

#### ***1. Aftalens område***

I tillæg til § 1, stk. 2 gælder:

Ansatte, der ikke har ret til løn under sygdom bliver omfattet af aftalen efter sammenlagt 1 års beskæftigelse. Ved opgørelsen medregnes alle ansættelsesperioder (uanset beskæftigelsesgrad) af mindst 1 uges varighed, der ligger inden for de sidste 2 år før det seneste ansættelsesforholds begyndelse.

#### ***2. Udvidet fædreorlov***

For fødsler før 1. april 2008:

I stedet for § 3, 2., 3. og 4. pkt. i protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager gælder: Hvis der ikke kan opnås enighed skal den ansatte varsle afviklingstidspunktet i henhold til varslingsreglerne i barselslovgivningen (dvs. senest 8 uger efter fødslen). For fødsler efter 1. april 2008 gælder den kommunale aftale.

#### ***3. Udvidet orlov til adoptanter***

For modtagelser før 1. april 2008:

I stedet for § 9 i protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager gælder: En adoptant har ret til løn i yderligere 2 uger af de 32 ugers forældreorlov. De samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Den ansatte skal varsle afviklingstidspunktet i henhold til varslingsreglerne i barselslovgivningen (dvs. senest 8 uger efter fødslen). For modtagelser efter 1. april 2008 gælder den kommunale aftale.

#### ***4. Pensionsbidrag under ulønnet orlov***

I stedet for § 16, stk. 1 og 2, samt § 26, stk. 1 og 2, gælder:

Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

#### ***5. Orlov efter den 14 uge efter fødslen/modtagelsen***

For fødsler/modtagelser før 1. april 2008:

I stedet for § 1, stk. 2, 1. pkt., og § 7, stk. 2, 1. pkt., i protokollat til aftale om fravær af familiemæssige årsager gælder: En ansat har ret til løn i 10 af de 32 ugers forældreorlov.

For fødsler/modtagelser efter 1. april 2008 gælder den kommunale aftale.

#### ***6. Lov om børnepasningsorlov***

I tillæg til § 4, stk. 6 i lov om børnepasningsorlov og § 17 i bekendtgørelse om børnepasningsorlov om medregning af anciennitet gælder:

Aftalebaserede orlovsperioder medregnes ved beregning af løn- og opsigelsesancienniteten.

### **7. Registreret partner**

En registreret partner har i forbindelse med barnets fødsel ret til orlov med løn i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen, under forudsætning af at partnerne forud for fødslen har samlevet i mindst 2½ år. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de 2 uger placeres på et andet tidspunkt indenfor de første 14 uger efter fødslen.

### **8. Omsorgsdage**

I stedet for § 28 gælder:

Ansatte, der var omfattet af den statslige barselsaftale pr. 30. september 2005, og hvor fødsler/modtagelse er sket før 1. oktober 2005, bevarer evt. ikke-afholdte omsorgsdage, som de har opnået efter tidligere aftaler.

## **B. Rameaftale om socialt kapitel**

I stedet for § 10, stk. 3, 2. pkt. gælder:

Udgangspunktet for ansatte i fleksjob er den overenskomstmæssige løn.

## **C. Aftale om ferie**

### **1. Optjening af ferie**

I tillæg til § 7, stk. 1, nr. 1 og 2, gælder:

Den ansatte optjener ret til ferie med løn i de første 6 måneder af tjenestefrihedsperioden uden løn, hvis den ansatte genindtræder i tjenesten inden udløbet af det ferieår, hvori ferien skal være afholdt, og ferien er afviklet inden udløbet af det pågældende ferieår, med mindre afviklingen udsættes i henhold til andre bestemmelser i ferieaftalen.

Er tjenestefriheden indrømmet med henblik på uddannelse, der efter arbejdsgiverens skøn er af betydning for beskæftigelsen, optjener den ansatte ret til ferie med løn i orlovsperioder på indtil et år.

### **2. Omlægning af ferie**

I stedet for §11, stk. 3, gælder:

Til ansatte, der uden dennes samtykke har fået omlagt allerede fastlagt ferie i varslingsperioden, ydes en kompensation efter den statslige ferieaftales § 5 på 1,8 times betalt frihed for hver omlagt feriedag.

Hvis omlægningen sker efter feriens påbegyndelse, udgør kompensationen 3,6 timers frihed for hver omlagt feriedag.

### **3. 6. ferieuge**

I tillæg til § 10, stk. 2, og § 18, stk. 2, gælder:

Den ansatte kan vælge at afvikle den 6. ferieuge som brøkdele af dage.

### **4. Overført ferie**

I tillæg til § 16, jf. § 43, stk. 3, gælder:

Praktikanter og studerende kan efter aftale med arbejdsgiver overføre optjente uafviklede ferietimer ud over 4 uger til det følgende ferieår.

### **5. Ændret beskæftigelsesgrad i ferieåret**

I tillæg til § 9, stk. 3, og § 26, stk. 2, gælder:

Til ansatte, der i ferieåret har en lavere beskæftigelsesgrad end i optjeningsåret, ydes løn under ferie svarende til den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad i optjeningsåret.

### ***6. Særlig feriegodtgørelse***

I tillæg til § 28, gælder:

Ved beregning af særlig feriegodtgørelse indgår den ansattes eventuelle frivillige pensionsbidrag ud over det overenskomstmæssige i beregningsgrundlaget.

### **D. Jubilæumsanciennitet**

Cirkulære af 28. december 1989 om jubilæumsgratiale til personale i statens tjeneste finder anvendelse, og cirkulære af 15. april 2005 om regulering af jubilæumsgratiale finder anvendelse.

### **E. Fratrædelsesgodtgørelse**

Fratrædelsesgodtgørelse ydes også i tilfælde, hvor den ansatte på afskedigelsestidspunktet vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

**Aftale om løngaranti for kommunalt ansatte  
medarbejdere i jobcentre i forbindelse med  
etablering af et enstrengt kommunalt be-  
skæftigelsessystem pr. 1. august 2009**

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte



<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Personafgrænsning.....	3
§ 2. Løngarantien.....	3
§ 3. Fastfrysning af lønnen pr. 1. april 2011.....	3
§ 4. Aftrapning af løn fra 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring	4
§ 5. Ikrafttræden og ophør.....	4

## § 1. Personafgrænsning

### Stk. 1

Aftalen gælder for medarbejdere, som er ansat i kommunale jobcentre pr. 31. juli 2009.

#### Bemærkning:

Det afgørende kriterium for at blive omfattet af løngarantien er, at en ændring af lønnen er begrundet i etableringen af et enstrengt kommunale beskæftigelsesystem pr. 1. august 2009.

### Stk. 2

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

## § 2. Løngarantien

### Stk. 1

En ansat er sikret sin hidtidige løn.

#### Bemærkning:

Løngarantien omfatter nettoløn. Ved nettoløn forstås i denne sammenhæng løn ekskl. pensionsbidrag og arbejdstidsbestemte tillæg.

Løngarantien giver ikke en garanti mod en ændret sammensætning af lønnen.

Tillæg, der er aftalt for en tidsbegrænset periode, indgår i løngarantien indtil det tidspunkt, hvor perioden udløber. Fx indgår et tillæg, der er aftalt indtil 1. juli 2010, i nettolønnen og dermed i beregningsgrundlaget for løngarantien til og med 30. juni 2010.

### Stk. 2

Løngarantien sikrer ikke mod ændringer i løn som følge af

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

#### Bemærkning:

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

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

### Stk. 3

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

## § 3. Fastfrysning af lønnen pr. 1. april 2011

Kommunen kan fra den 1. april 2011 med gældende varsel fastfryse lønnen for en ansat, som oppebærer højere løn end lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen. Lønnen kan fastfryses, indtil den ansattes løn svarer til lønnen for den pågældende stillingskategori i kommunen.

#### **§ 4. Aftrapning af løn fra 1. april 2011 i forbindelse med væsentlig stillingsændring**

Hvis der for en ansat gennemføres en væsentlig stillingsændring som følge af etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009, kan kommunen varsle nedsættelse af lønnen, dog tidligst fra 1. april 2011 og således, at lønnen kan aftrappes forholdsmæssig til det nye niveau over 3 år fra denne dato.

##### **Bemærkning:**

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

Løngarantien omfatter væsentlige stillingsændringer, der træder i kraft i perioden 1. august 2009 – 31. marts 2011.

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

Uanset ikrafttrædelsestidspunktet, kan der tidligst ske aftrapning af lønnen over 3 år fra 1. april 2011.

#### **§ 5. Ikrafttræden og ophør**

##### *Stk. 1*

Aftalen gælder fra 1. august 2009 og indtil 31. marts 2011. på hvilket tidspunkt den ophører uden opsigelse, jf. dog stk 2.

##### *Stk. 2*

§§ 3 og 4 gælder også efter 1. april 2011. Bestemmelserne i §§ 3 og 4 kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

København, den

For

KL

For

KTO

# **Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009**

## **1. TR-beskyttelse ved hvervets ophør**

Tillidsrepræsentanter, der ufrivilligt ophører med hvervet i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009, bibeholder deres TR-beskyttelse jf. TR/SU-aftalens § 12 og MED-aftalens § 18, i ét år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant.

## **2. Målgruppe**

Dette protokollat gælder for overenskomstansatte og tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter, der bliver særlig berørt af etableringen af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009. Det vil sige tillidsrepræsentanter, der som følge af etableringen af det enstrengede kommunale beskæftigelsessystem – og som følge af at antallet af TR reduceres – ikke genvælges som tillidsrepræsentant.

Protokollatet omfatter ikke tillidsrepræsentanter, der vælger at stoppe som tillidsrepræsentant eller vælger at skifte arbejdsplads.

## **3. Ikrafttræden og ophør**

Aftalen træder i kraft den 1. august 2009. Aftalen ophører den 31. juli 2010.

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte



Tid: Den

Sted: KL

Emne: Tilpasningsforhandling for [medarbejdergruppe], der overgår til ansættelse i en kommune som led i etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009

Deltagere: Repræsentanter for "organisaion(er)" og KL

## PROTOKOLLAT

Parterne er enige om at indstille følgende til godkendelse:

### 1. Frasigelse af de statslige overenskomster

KL har over for [organisation] meddelt, at KL ikke ønsker at tiltræde følgende statslige overenskomst(er), og at denne/disse således er frasagt, jf. Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, § 4a:

- Overenskomst for .....
- Overenskomst for ..
- Aftale om arbejdstid for .....
- .....

### 2. Personafgrænsning og overenskomst

*Anvendes hvis behov for opsplitning af personalegruppen til flere overenskomster*

### 3. Særvilkår

[Medarbejdergruppe] omfattes af

- Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i staten, som pr. 1. august 2009 overgår til ansættelse i en kommune i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem, og
- særvilkår i henhold til vedlagte protokollat til [Overenskomst/Aftale for.....].

### 4. Gennemsnitsløngaranti

[Medarbejdergruppe] omfattes fremover af gennemsnitsløngarantigruppe xxx.

### 5. Forbehold

Parterne er enige om, at det ved fastlæggelsen af særvilkårene har været hensigten at medtage alle individuelle rettigheder i de statslige overenskomster og aftaler, der er bedre end de kommunale vilkår.

Dette udelukker imidlertid ikke, at der kan være flere individuelle rettigheder. Eventuelle spørgsmål om eksistensen af yderligere individuelle rettigheder kan drøftes mellem parterne.

Aftalerne er ikke til hinder for, at en ansat eller [forhandlingsberettiget organisation] på den ansattes vegne kan indbringe eventuelle sager om eksistensen af individuelle rettigheder for domstolene.

For KL

For [forhandlingsberettiget organisation]