

Tid	Den 16. februar 2013
Sted	KL
Emne	Overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2013
Deltagere	Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for KL

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem KTO og KL om, at aftaler inden for det kommunale område fornyes for perioden 1. april 2013 – 31. marts 2015 på nedennævnte vilkår:

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2013.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelser i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2013.

1. Løn generelt

1.1. Generelle lønforhøjelser

Pr. 1. april 2013 ydes en generel lønforhøjelse på 0,50 pct.

Pr. 1. oktober 2013 ydes en generel lønforhøjelse på 0,60 pct.

Pr. 1. januar 2014 ydes en generel lønforhøjelse på 0,50 pct.

Pr. 1. oktober 2014 ydes en generel lønforhøjelse på 0,37 pct.

1.2. Reguleringsordning

- A.** Pr. 1. oktober 2013 og 1. oktober 2014 foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med bilag 1.
- B.** Parterne vil i perioden drøfte, om der er teknikaliteter i Danmarks Statistiks opgørelse af lønudviklingen i den kommunale sektor, som skyldes datacentralernes håndtering af fx registrering af genebetaling og fravær.
- C.** Danmarks Statistik er i gang med en omlægning af lønindeksene, så indeksene fremadrettet følger nationalregnskabs

afgrænsning. Det kan have betydning for sektorafrænsningen i statistikken. Når den nye afgrænsning kendes, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af lønindeks.

Ved øvrige omlægninger af lønindeks, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne ligeledes drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det kommunale lønindeks.

- D.** Parterne er enige om, at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværsstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

2. MED/SU og AKUT

2.1. MED/SU

- A.** Parterne er enige om, at første sætning i § 3, stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse erstattes med formuleringen ”*Den lokale aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel*”.

Anden og tredje sætning i § 3, stk. 4 bibeholdes. Heraf fremgår, at ”*ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt*”.

- B.** Parterne er enige om:

- at der i overenskomstperioden gennemføres et projekt vedr. fælles partsrådgivning, der skal understøtte det lokale MED-samarbejde og rette sig mod hovedudvalget og MED-forhandlingsorganet, jf. bilag 2.

- en ny fælles vejledningstekst om MED-hovedudvalgets kompetence i forbindelse med strukturændringer, jf. bilag 3. Den fælles vejledningstekst indsættes i MED-håndbogen efter § 9, stk. 2.

- et nyt protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse, jf. bilag 4. Dette erstatter protokollat af 16. november 2011 om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv.

Med den ny fælles vejledningstekst og det ny protokollat er der ikke tilsigtet en ændret retstilstand, men udelukkende en redaktionel opdatering.

- C.** Parterne er enige om, at varigheden af de grunduddannelser, som parterne anbefaler og som udbydes gennem Parternes Uddannelsesfællesskab, ændres således, at medarbejdere og

ledere, der er valgt til at sidde i et MED-/SU-udvalg, indenfor deres første funktionsår skal deltage i:

MED-udvalg:

En grunduddannelse på 14,8 time

I de tilfælde, hvor MED-udvalget ikke varetager arbejdsmiljøfunktionen, vil grunduddannelsen være på 7,4 time

SU-udvalg:

En grunduddannelse på 7,4 time

Ændringen i grunduddannelsernes længde træder i kraft den 1. januar 2015.

Pligten til at deltage i grunduddannelsen træder ligeledes i kraft den 1. januar 2015.

Medarbejdere og ledere, der pr. den 1. januar 2015 har påbegyndt grunduddannelsen efter de hidtidige regler, kan vælge at gennemføre den påbegyndte uddannelse.

Medarbejdere og ledere, der den 1. januar 2015 sidder i et MED-/SU-udvalg, og som ikke har gennemført grunduddannelsen, skal så vidt muligt gennemføre grunduddannelsen inden udgangen af 2015.

Parterne er enige om indholdet i bilag 5 om et foreløbigt protokollat om uddannelse på medindflydelse- og medbestemmelsesområdet, idet parterne er enige om at gennemføre et projekt forud for den 1. januar 2015 med henblik på endelig færdiggørelse af protokollatet.

Parterne er endvidere enige om, at ovenstående ophæver KSN-meddelelse nr. 6 om uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner.

Formålet med projektet er, at parterne drøfter og fastlægger formålet med og indholdet i grunduddannelserne med henblik på at sikre tidssvarende og relevant indhold, der som minimum imødekommer følgende:

- Grunduddannelsen skal sikre et kendskab til de grundlæggende bestemmelser i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, den lokale MED-aftale og relevant lovstof.
- Grunduddannelse skal ruste deltagerne til at håndtere de udfordringer kommunerne står over for i dag, herunder behovet for smidige og effektive processer, der fremmer

holdbare resultater og kommunen som en effektiv og attraktiv arbejdsplads.

- Grunduddannelsen skal være attraktiv for såvel ledere som medarbejdere i MED-/SU-systemerne.

Projektet består af to dele:

1. Parterne drøfter og fastlægger:
 - Formålet med og indholdet i grunduddannelsen
 - Kvalifikationskrav, udpegning, uddannelse og vilkår i relation til undervisere
 - Overordnede pædagogiske principper
2. Parterne udvikler i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) nyt undervisningsmateriale til de nye grunduddannelser

Del 1 finansieres af AUA-midler.

Del 2 finansieres af PUF.

- D.** 1) Parterne er enige om at følgende bemærkning indsættes til hhv. § 9, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 15a, stk. 2 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg:

”Bemærkning:

Hovedudvalget kan aftale at fravige pkt. A, H og I i bilag 2, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.”

Bemærkningen indsættes endvidere til følgende bestemmelser:

- § 3, stk. 2 og § 4, stk. 1 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
- § 4, stk. 2 i Aftale om kompetenceudvikling

2) Følgende bemærkning indsættes til følgende bestemmelser:

- § 6, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

”Bemærkning:

Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller

samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.”

- § 6 i Aftale om kompetenceudvikling

”Bemærkning:

Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsens 3 elementer helt eller delvist, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.”

Der konsekvensrettes i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder bilag 2 og 3, og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, herunder bilag 3 og 4, som følge af bestemmelserne i punkt 1 og 2.

2.2. AKUT

- A.** Parterne er enige om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes fra 34,9 øre til 35,4 øre og pr. 1. april 2014 til 35,7 øre.

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK- og UTF-midler mv. i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune i overensstemmelse hermed.

- B.** Parterne er enige om, at forsøgsordningen vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål i kommunerne gøres permanent.

Der afsættes fortsat 1 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime til lokale formål. Dette bidrag reguleres ligeledes med værdien af det samlede overenskomstresultat til i alt 1,0 øre pr. 1. april 2013 og 1,0 øre pr. 1. april 2014.

De lokale AKUT-midler forbliver i kommunen i en lokal pulje.

Afsættelse og anvendelse af lokale AKUT-midler skal ske i henhold til bilag 6.

3. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne er enige om Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter, jf. bilag 7.

KL og KTO har indgået Aftale om Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen (PUK), jf. bilag B i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter.

Parterne er enige om, at det er væsentligt for udviklingen af kerneopgaverne og for en effektiv opgaveløsning, at der er et involverende samarbejde på tværs af faggrupper og at samarbejdet om opgaveløsningen bør være kendetegnet ved en høj grad af ”social kapital”, høj faglighed, tillid, kvalitet og et velfungerende psykisk arbejdsmiljø. Partssamarbejdet sker indenfor 5 områder med udgangspunkt i de kommunale kerneopgaver, som skal fokusere samarbejdet om at udvikle de kommunale kerneopgaver og effektiv opgaveløsning ved bl.a. at arbejde med

- at styrke kvalitet og faglighed herunder strategisk kompetenceudvikling,
- at fremme tillid, trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø i arbejdet med kerneopgaven,
- at udvikle innovationskraft,
- måleredskaber og evalueringskulturer,
- at fremme godt lederskab,
- at sætte borgeren i centrum,
- at udvikle medarbejdernes indflydelse på eget arbejde.

Partssamarbejdet finansieres af midler i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter med 14,5 mio. kr. pr. år.

Bilag F-2 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter udfyldes snarest muligt efter den 15. marts 2013, inden for den økonomiske ramme, der fremgår af bilag F-1.

4. Delpension og overenskomstdækning af pensionister

Parterne er enige om, at ansatte på delpension ikke betragtes som pensionister, og at de er fuldt omfattet af overenskomsterne, herunder pensionsbestemmelserne.

Parterne er endvidere enige om, at overenskomstdækning af pensionister kan forhandles ved organisationsforhandlingerne, fx med afsæt i følgende tekstforslag:

”Bestemmelserne i § Y om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd i staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller

koncessionerede virksomheder, der får udbetalt tjenestemandspension og andre, der får udbetalt egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til”.

”Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser”.

På de overenskomstområder, hvor ovenstående bestemmelse eller lignende aftales, ophæves samtidig eventuelle bestemmelser i overenskomstens områdebestemmelse, som undtager de i stk. x ovenfor omtalte pensionister.

5. Tryghedspulje

Parterne er enige om, at der i den aktuelle situation i kommunerne er behov for fortsat fokus på tryghed for medarbejderne, der berøres af personalereduktioner som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/ nedlæggelser af arbejdspladser og kapacitetsmæssige ændringer.

Parterne er derfor enige om videreførelse af tryghedspuljen, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med en afskedigelse, jf. bilag 8 om tryghedspuljen.

Parterne er enige om at nedsætte en styregruppe med repræsentanter fra KL og KTO med følgende opgaver:

- Træffe beslutning om retningslinjer for puljens administration og den praktiske udførelse heraf, så det sker billigt og effektivt,
- Løbende følge puljens anvendelse og træffe beslutning om kriterier for tildeling, evt. justering af beløb, overførsel af midler mm., som der kan være enighed om, idenfor rammerne af puljens formål.
- Træffe beslutning om enkle og effektive informationsaktiviteter
- Træffe beslutning om eventuel evaluering af tryghedspuljen.

Tryghedspuljen finansieres i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK-11 fratrukket 56 mio.kr., som overføres til organisationsforhandlingerne. BUPL og Forhandlingskartellet bidrager med henholdsvis 2,809 mio. kr. og 0,191 mio. kr. til tryghedspuljen i OK-13 perioden.

Beløbet på BUPL's og Forhandlingskartellets område finansieres af BUPL's og Forhandlingskartellets organisationsandele af de 56 mio. kr. i uforbrugte gangsmidler jf, protokollatets punkt 8

6. Andre ansættelsesvilkår

6.1. Åremålsansættelse

Parterne er enige om, at § 8, stk. 7 i Rammeaftale om åremålsansættelse ændres til:

”Uanset ansættelsestiden, jf. Pensionsregulativets § 2, vil en tidligere åremålsansat tjenestemand, der er ansat 1. januar 2007 eller senere, kunne få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter, at den pågældende har opnået pensionsudbetalingsalderen, jf. Pensionsbeskatningslovens § 1a. Tidligere åremålsansatte tjenestemænd, der er ansat før 1. januar 2007, kan som hidtil få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter det fyldte 60. år. Det er en forudsætning, at fratreden ikke er sket under åremålsansættelsen af en af tjenestemanden tilregnelig årsag.”

7. Øvrige forhold

7.1. Ligeløn/ligestilling

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at arbejde for at sikre reel kønsligestilling i kommunerne. Parterne er derfor enige om i perioden at undersøge, hvordan et antal generelle aftaler i praksis anvendes i forhold til mænd og kvinder.

Dette sker ved at gennemføre et projekt om kønsmainstreaming af et antal KTO-aftaler, jf. bilag 9.

Som led heri kan der supplerende efter aftale mellem overenskomstens parter foretages kønsmainstreaming af en overenskomst på det pågældende område.

7.2. Forsikringsdækning ved tjenesterejser

Parterne er enige om, at kommunen tegner rejseforsikring for medarbejdere på tjenesterejser i udlandet.

Forsikringen skal sikre dækning i forhold til syge- og hjemtransport, rejseulykker og rejsegods.

Dette udmøntes i en aftale mellem KL og KTO.

7.3. Digital udveksling af dokumenter

Parterne er enige om, at et antal af de dokumenter, der i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i forvejen er pligt til at udveksle mellem arbejdsgiver, tillidsrepræsentant og faglig organisation, fremadrettet skal udveksles digitalt, jf. bilag 10.

7.4. Styrkelse af kendskabet til de kommunale overenskomster

Der afsættes midler i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter til at finansiere et projekt med henblik på udvikling af redskaber og materiale

til at understøtte orientering af ansatte med ringe kendskab og/eller tilknytning til arbejdsmarkedet om kommunale aftale- og overenskomstforhold, herunder løn- og ansættelsesvilkår, pensionsforhold, optjening af ferie, indhold i lønseddel mv. Udviklingen sker i et tværgående projekt med fokus på særligt FOA's og 3F's områder samt evt. andre relevante områder

7.5. Drøftelse af kommunernes brug af sociale klausuler, arbejdsklausuler og socialøkonomiske virksomheder

Parterne er enige om i henhold til § 3 i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter i perioden at drøfte kommunernes anvendelse af sociale klausuler og arbejdsklausuler. Endvidere drøfter parterne kommunernes anvendelse af socialøkonomiske virksomheder.

7.6. Gruppelivsordning

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode indgås aftale mellem aftalens parter om anvendelse af de i den Fælleskommunale gruppelivsordning opsparede bonusmidler, samt at det blandt andet skal ske under hensyntagen til balancer i forhold til andre aftalte gruppelivsordninger.

7.7. Aftale om førtidspension

Parterne er enige om nedenstående ændring af § 4 i Aftale om førtidsfradrag, jf. bilag 5.4 a til KL-KTO forlig 2011. Ændringen omfatter tjenestemænd uden pligtig afgangsalder.

”§ 4. Aftalen har virkning for tjenestemænd, der er født den 1. januar 1959 eller senere, og som fratræder den 1. januar 2019 eller senere.

Stk.2. For tjenestemænd, der er født inden den 1. januar 1959, finder de hidtidige regler anvendelse. Egenpensionen nedsættes dog med et fradrag på 1 pct. ved fratræden som 65- eller 66-årig, før folkepensionsalderen er nået.

Stk.3. Aftale af 25. august 1999 om førtidspensionsfradrag ophæves.

Stk. 4. Aftalen opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts dog tidligst til den 31. marts 2015”

7.8. Bortfald af aftaler

Parterne er enige om, at følgende aftaler bortfalder:

- Aftale af 13. august 1993 om fremgangsmåden ved klassificering af nyoprettede tjenestemandstillinger i amtskommuner og kommuner

Parterne er enige om, at ved oprettelse af en tjenestemandsstilling, hvis klassificering ikke er entydig, skal KL eller den kommune, hvortil forhandlingsretten er delegeret, sende forslag til stillingens klassificering til den forhandlingsberettigede organisation. Den forhandlingsberettigede organisation kan anmode om forhandling af den foreslåede klassificering. Hvis den forhandlingsberettigede organisation ikke inden for 3 uger har anmodet om forhandling, betragtes den foreslåede klassificering som tiltrådt.

- Aftale af 9. september 2009 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
- Protokollat af 10. marts 2006 om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg mv.

Parterne er enige om, at der med bortfaldet af ovennævnte aftaler ikke sker ændring i de vilkår, som de ansatte er overført med. Fx er bestemmelser om løngaranti mv. fortsat gældende for de pågældende medarbejdere.

- Aftale af 30. september 2002 om decentral løn

Parterne er enige om, at bortfald af denne aftale forudsætter, at der i forhandlingerne mellem KL og HK/KOMMUNAL om overenskomstfornyelserne pr. 1. april 2013 sikres fortsat mulighed for lokal løndannelse for grafisk beskæftiget personale.

8. Provenu – ATP-lønsum

ATP-provenuet ved OK-13 er opgjort til 27,372 mio.kr.

24,8 mio.kr. af ATP-provenuet ved OK-11 blev midlertidigt anvendt til tryghedspuljen. Opskrevet til OK-13-niveau svarer de 24,8 mio.kr. til 25,551 mio.kr. Der er dermed samlet set et provenu på i alt 52,923 mio.kr. i varige midler, som ikke belaster KTO-forligets økonomiske ramme.

Hertil kommer i alt 56 mio.kr. i uforbrugte engangsmidler fra tryghedspuljen aftalt ved OK-11.

De 52,923 mio.kr. i varige midler og de 56 mio.kr. i uforbrugte engangsmidler anvendes ved organisationsforhandlingerne efter fordeling i henhold til bilag 11. Midlerne er til rådighed pr. 1. april 2013.

De resterende uforbrugte engangsmidler fra tryghedspuljen aftalt ved OK-11 anvendes til tryghedspuljen i OK-13-perioden.

9. Lønfrigivelse

- A. De generelle lønstigninger frigives, når KL og KTO har meddelt godkendelse af forliget og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

Bemærkning:

KTO giver en samlet tilbagemelding på KTO's og KTO's medlemsorganisationers stillingtagen til både KL/KTO-forliget og forlig på de enkelte organisationsområder.

KL giver en samlet tilbagemelding på KL's stillingtagen til både KL/KTO-forliget og forlig på de enkelte organisationsområder. KL tager forbehold for at udsætte sin endelige stillingtagen til forliget indtil der er mulighed for at få et overblik over i hvilket omfang, der er tilslutning til forliget på arbejdstagerside.

- B. Lønstigninger som følge af organisationsforhandlingerne frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.
- C. Midler til organisationsforhandlingerne er til rådighed den 1. januar 2014, der henvises dog til punkt 8 om provenu – ATP-lønsum samt punkt 5 om Tryghedspuljen.
- D. I det omfang, der ikke ved organisationsforhandlingerne er aftalt andet vedrørende regulering af de lønuafhængige særydelser, gælder, at de lønuafhængige arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte særydelser i overenskomstperioden procentreguleres svarende til de generelle lønstigninger (såvel aftalte stigninger som provenu fra reguleringsordningen).

10. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som bilag 12

11. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension, tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ og -aftale med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

----- o 0 o -----

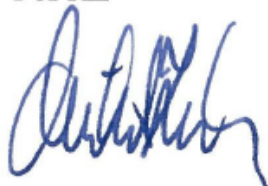
Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med forhandlingerne om nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

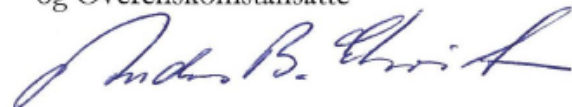
Parterne er enige om, at der i forbindelse med gennemskrivning og færdigredigering af aftaler m.v. kan foretages ordensmæssige ændringer m.v.

København, den 16. februar 2013

For KL



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte



Bilag 1: Reguleringsordning

Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2013 – 31. marts 2015

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Danmarks Statistiks lønindeks for den private henholdsvis den kommunale sektor.

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.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik, skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er), efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at ”r” genberegnes.
2. I de efterfølgende perioder indgår den korrekte udmøntning som korrektion af de anvendte kommunale lønudviklinger i perioderne. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede ”r” anvendes i beregningerne af ”l”, ”m”, ”n” og ”o”.
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige ”r” korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.
4. I de efterfølgende perioder indgår den beregnede udmøntning (r) før korrektionen i beregningerne af ”l”, ”m”, ”n” og ”o”. Det vil sige ”r” før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som ”r” pr. 1/10.

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger

Hvis procenten til anvendelse ”r” er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Forhøjes ATP-bidraget udover de af parterne aftalte forhøjelser, foretages et fradrag i nærmeste følgende udmøntning fra reguleringsordningen ”r”. Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

De indsatte talværdier på de følgende sider, er de kendte ved forligsindgåelsen.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2013

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra maj 2011 til maj 2012:	1,5 pct.
august 2011 til august 2012:	1,4 pct.
november 2011 til november 2012:	c pct.
februar 2012 til februar 2013:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra maj 2011 til maj 2012:	2,4 pct.
august 2011 til august 2012:	2,5 pct.
november 2011 til november 2012:	2,4 pct.
februar 2012 til februar 2013:	h pct.

Stigning, private sektor: $(1,5 + 1,4 + c + d)/4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunale sektor:

maj 2011 til maj 2012:	2,4 - (-0,06 ¹) pct.	2,46 pct.
august 2011 til august 2012:	2,5 - (-0,06 ¹) pct.	2,56 pct.
november 2011 til november 2012:	2,4 - ((-0,06 ¹) + (-0,07 ²)) pct.	2,53 pct.
februar 2012 til februar 2013:	h - (-0,07 ²) pct.	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunale sektor: $(2,46 + 2,56 + 2,53 + o)/4$ j pct.

Forskel i lønudvikling: i - j p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2012 til og med oktober 2013:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)}_{2013k1} / 125,1 - 1) * 100 * 1,5 + s)$ q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer³ pr. 1. oktober 2013.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2013 $q * 0,8$ r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra reguleringsordningen.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2014

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra maj 2012 til maj 2013:	a pct.
august 2012 til august 2013:	b pct.
november 2012 til november 2013:	c pct.
februar 2013 til februar 2014:	d pct.

¹ Beregnet som udmøntningen fra reguleringsordningen 1. januar 2012 på -0,08 pct. tillagt korrektionen på 0,02 pct. point som følge af rettet lønindeks fra Danmarks Statistik efter udmøntningen var foretaget 1. januar 2012.

² Beregnet som udmøntningen fra reguleringsordningen 1. oktober 2012 på -0,05 pct. fratrukket korrektionen på 0,02 pct. point som følge af rettet lønindeks fra Danmarks Statistik efter udmøntningen var foretaget 1. januar 2012.

³ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra
 maj 2012 til maj 2013: e pct.
 august 2012 til august 2013: f pct.
 november 2012 til november 2013: g pct.
 februar 2013 til februar 2014: h pct.

Stigning, private sektor: $(a + b + c + d)/4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunale sektor:

fra maj 2012 til maj 2013: $e - (-0,07^4)$ pct. l pct.
 august 2012 til august 2013: $f - (-0,07^4)$ pct. m pct.
 november 2012 til november 2013: $g - r$ pr. 1/10 2013 pct. n pct.
 februar 2013 til februar 2014: $h - r$ pr. 1/10 2013 pct. o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunale sektor: $(1 + m + n + o)/4$ j pct.

Forskel i lønudvikling: i - j p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2013 til og med oktober 2014:

$P * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)}_{2014k1} / \text{Indeks(kom.)}_{2013k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$ q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer⁵ pr. 1. oktober 2014.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2014: $q * 0,8$ r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra reguleringsordningen.

⁴ Beregnet som udmøntningen fra reguleringsordningen 1. oktober 2012 på -0,05 pct. fratrukket korrektionen på 0,02 pct. point som følge af rettet lønindeks fra Danmarks Statistik efter udmøntningen var foretaget 1. januar 2012.

⁵ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 2: Projektskitse vedrørende fælles partsrådgivning

Baggrund og formål

Parterne kan konstatere, at samarbejdet i hovedudvalget og fremdriften i forhandlingsorganet i en række tilfælde har været hæmmet pga. lokal uenighed om forståelsen af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse med tilhørende protokollater. Parterne er enige om, at en fælles partsrådgivning i mange af tilfældene kunne have faciliteret en hurtigere og bedre proces for de lokale parter.

Parterne er enige om, at en fælles partsrådgivning aktivt kan medvirke til at forebygge og afværge misforståelser, fortolkningsuenigheder og tvister vedr. den lokale MED-aftale og MED-rammeaftalen, så samarbejdet i hovedudvalget og arbejdet i forhandlingsorganet ikke trækker unødigt ud eller endda går i hårdknude.

Den fælles partsrådgivning skal understøtte det lokale MED-samarbejde. Derfor skal rådgivningen rette sig specifikt til fortolkning af aftaleteksten samt vejledning i form af skitseringer om mulige handlemåder i forhold til at skabe fremdrift, når samarbejdet støder på forhindringer lokalt.

Den fælles partsrådgivning retter sig mod hovedudvalget og forhandlingsorganet. Det gælder spørgsmål i relation til såvel fortolkning som genforhandling af den lokale MED-aftale og MED-rammeaftalen.

Fælles partsrådgivning

Parterne er enige om, at den fælles partsrådgivning kan ske på følgende to måder:

1) *Fælles partsrådgivning i form af lokalt besøg*

Parterne er enige om, at det vil være hensigtsmæssigt, at parternes opgave i henhold til MED-rammeaftalens § 22, stk. 1 nr. 5 og 6 i perioden kan løftes ved at tilbyde hovedudvalg en fælles partsrådgivning i de tilfælde, hvor der består en lokal uoverensstemmelse eller uenighed.

Det er en forudsætning for besøget, at KL og KTO og de lokale parter finder det formålstjenligt.

Tilbuddet skal også gælde tilfælde, hvor der består en lokal uoverensstemmelse eller uenighed i et forhandlingsorgan.

Fælles partsrådgivning finder sted ved et lokalt besøg i den enkelte kommune.

Fælles partsrådgivning indebærer fortolkning, vejledning og mægling.

2) *Fælles oplæg til forhandlingsorganer*

Herudover vil parterne udvikle et fælles oplæg, af maksimalt en halv dags varighed, der kan rekvireres af forhandlingsorganer. Oplægget har til formål at introducere forhandlingsorganet til dets opgaver og kompetencer, herunder bl.a.

- Begreberne *formål, indhold* og struktur

- Muligheden og forudsætningerne for at aftale en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet
- Konsekvenser af forskellige aftalemodeller

Finansiering

Ovenstående partsrådgivning tilbydes i overenskomstperioden uden omkostninger for de lokale parter. Der afsættes af AUA-midler 400.000 kr. i overenskomstperioden. Midlerne finansierer transport- og partsomkostninger i forbindelse med gennemførelsen af ovenstående tilbud. Herudover finansierer midlerne omkostninger i forbindelse med udvikling af fælles oplæg mv.

Lokalt besøg i den enkelte kommune samt afholdelse af oplæg kan kun ydes så længe, der er midler inden for den afsatte ramme. Såfremt midlerne skulle blive opbrugt inden overenskomstperiodens udløb, vil KL og KTO's partsrådgivning i medfør af MED-rammeaftalens § 22, stk. 1 nr. 5 og 6 fortsat bestå. Dette vil dog ske via de sædvanlige kanaler.

Bilag 3: Hovedudvalgets kompetence i forbindelse med strukturændringer

Hvis der, på grund af organisations-/strukturændringer i en kommune, er behov for at tilpasse MED strukturen/organisering af arbejdsmiljøarbejdet, er det den lokale MED-aftale og hovedudvalgets *fortolkning* af denne, der skal ligge til grund for tilpasningen. Hovedudvalget har kompetence til dette i henhold til pkt. 4.

Hovedudvalget kan altid oprette eller nedlægge formaliserede fora, hvis der oprettes eller nedlægges en institution i kommunen, eller hvis der sker en anden ændring i kommunens organisation/struktur, som hovedudvalget er enige om, kan rummes indenfor de principper, der enten er fastlagt eksplicit i den lokale MED-aftale eller som kan udledes af aftalen. Principper kan f.eks. være antallet af niveauer i MED-strukturen, eller at organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet indgår i den lokale MED-aftale.

Sådanne principper kan dog fraviges, hvis der i hovedudvalget er enighed herom, og fravigelsen er rimeligt begrundet i den ændrede organisation/struktur.

Eksempel 1: I en kommune indføres klyngeledelse på daginstitutionsområdet således, at det, der tidligere var flere institutioner med hvert deres MED-udvalg, nu lægges sammen til én institution. Hovedudvalget har her til opgave at fortolke den lokale MED-aftale og ud fra de principper om form og struktur, der fremgår heraf at tage stilling til, hvordan den nye klyngeinstitution kan indgå i MED-strukturen.

Kan der ikke opnås enighed i hovedudvalget, kan parterne i hovedudvalget henvende sig til KL og KTO i hht. § 22 stk. 1 og bede om vejledning i det pågældende fortolkningsspørgsmål.

Vurderer hovedudvalget, eller den ene af parterne i hovedudvalget, at det ligger udenfor den lokale aftales principper om form og struktur at indplacere den nye klyngeinstitution i MED-strukturen, vil det være nødvendigt at genforhandle aftalen i et dertil nedsat forhandlingsorgan.

Eksempel 2: Et af de overordnede principper i en lokal MED-aftale er, at der skal være tre niveauer i MED-strukturen: Hovedudvalg, fagudvalg og lokaludvalg. I hovedudvalget sidder fra ledelsessiden kommunaldirektøren og kommunens fire direktører. I fagudvalgene sidder der fra ledelsessiden fagchefer. Hvis der på et tidspunkt gennemføres en strukturændring i kommunen, der betyder, at jobcentret, der har eget lokaludvalg, flyttes fra at høre under en fagchef og dermed et fagudvalg, til at høre direkte under en direktør, kan hovedudvalget aftale, at princippet om tre niveauer kan fraviges, således at borgerservices lokaludvalg kommer til at referere direkte til hovedudvalget, da der ikke længere er en relevant fagchef, og dermed heller ikke er et relevant fagudvalg.

Eksempel 3: Det fremgår af en lokal MED-aftale, at der skal foretages valg til MED-udvalg i februar i lige år. Hvis der lægges op til en organisationsændring, der kommer til, at have betydning for MED-systemet i kommunen, og denne skal gennemføres i april i et lige år, kan hovedudvalget beslutte at udsætte valg til MED i hele eller dele af kommunen, hvis der er enighed om, at dette er hensigtsmæssigt.

Hvis hovedudvalget er enige om at fravige den af forhandlingsorganet aftalte MED-struktur, som i ovenstående eksempler, skal ændringerne følge principperne i MED-rammeaftalens bestemmelser. Opmærksomheden skal særligt henledes på §§ 4 og 5.

Hovedudvalget kan aldrig aftale reduktioner i antallet af MED-niveauer, hvis ikke reduktionerne afspejler tilsvarende ændringer i ledelsesstrukturen.

Selvom hovedudvalget er enige om at foretage de i situationen nødvendige ændringer i MED-strukturen/arbejdsmiljøorganisationen, forhindrer det ikke de lokale forhandlingsberettigede organisationer (LO, FTF og AC) i at fremsætte anmodning om genforhandling af den lokale aftale.

Som en del af den aftalte struktur kan der være elementer, som forhandlingsorganet har bestemt skal *udfyldes* lokalt af hovedudvalget eller andre MED-udvalg.

Hovedudvalget vil altid kunne afgøre en lokal uenighed om udfyldning af den lokale MED-aftale. Dette sker i henhold til pkt. 4.

Eksempel 4: Af en lokal MED-aftale fremgår det, at det enkelte lokale MED-udvalg selv bestemmer antallet af medlemmer i udvalget, eller at det lokalt på den enkelte institution skal aftales, om man vil benytte sig af personalemøder med MED-status eller MED-udvalg. Hvis det pågældende MED-udvalg/institutionen ikke kan opnå enighed om antal eller struktur (personalemøde eller MED-udvalg), vil det derfor være MED-hovedudvalgets opgave at behandle, og så vidt det er muligt at løse problemet.

Kan der ikke opnås enighed i hovedudvalget, kan uenigheden vedr. fortolkningen af den lokale aftale fremsendes til de centrale parter i henhold til §§ 9, stk. 2 og 22, stk. 2.

Hovedudvalget kan *ikke* ændre i den lokale MED-aftales ordlyd. Når den lokale aftale er forhandlet og indgået af forhandlingsorganet, kan aftalens ordlyd *kun* ændres ved en egentlig genforhandling af aftalen i et dertil nedsat forhandlingsorgan.

I den lokale MED-aftale skal der indgå en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet, jf. §3. Denne oversigt er en oversigt over hele den aftalte MED-struktur.

Oversigten skal angive, hvorledes den lokale struktur på tidspunktet for indgåelse af den lokale MED-aftale er udmøntet. Efter eksempelvis institutionsnedlæggelser eller -oprettelser anbefales det, at man i hovedudvalget udarbejder en opdateret oversigt, som indeholder de gennemførte ændringer og dermed afspejler den aktuelle MED-organisation. Denne oversigt opdateres løbende ved ændringer i strukturen.

Det er *ikke* nødvendigt at genforhandle sin lokale MED-aftale, fordi de centrale parter måtte ændre (fjerne eller tilføje) i MED-rammeaftalens ordlyd og denne er skrevet af i den lokale aftale. De lokale parter vil være forpligtet til at leve op til MED-rammeaftalens minimumsbestemmelser, uanset om disse fremgår af den lokale aftale eller ej.

Det er generelt ikke nødvendigt at indføre de centrale bestemmelser i den lokale MED-aftale. Den lokale MED-aftale skal som minimum indeholde en udfyldelse af bestemmelserne vedr. formål, struktur, og ved enstregen struktur en virksomhedsaftale.

I forbindelse med lokale tvister, som fremsendes til de centrale parter i henhold til bestemmelserne i §§ 21 og 22, kan de centrale parter underkende bestemmelser, som er indført i de lokale aftaler, såfremt de centrale parter ikke mener, at MED-rammeaftalens ufravigelige/minimumsbestemmelser er overholdt i den lokale aftale.

Bilag 4: Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse

Forhandling af en lokal aftale

Da Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftalen) blev indgået i 1996, blev det pålagt de lokale parter i alle kommuner – i Københavns Kommune de syv forvaltninger – at nedsætte et forhandlingsorgan, som havde kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. I dag er der i flertallet af kommunerne indgået lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

I de kommuner – i Københavns Kommune forvaltninger – der ikke har en lokal MED-aftale skal forhandlingerne genoptages, såfremt man er enige herom, og der skal i givet fald på ny nedsættes et forhandlingsorgan med kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Den lokale MED-aftale bliver forhandlet og aftalt i et forhandlingsorgan. Kompetencen til at indgå den lokale aftale kan ikke delegeres fra forhandlingsorganet.

At man skal søge at indgå en lokal MED-aftale indebærer, at der skal udvises positiv forhandlingsvilje. Det indebærer ikke, at man skal blive enige om en lokal MED-aftale. Hvis der ikke kan opnås enighed, protokollerer man det.

Det bemærkes, at en lokal aftale i Københavns Kommune omfatter en forvaltnings område.

Når der er indgået en lokale MED-aftale, erstatter denne og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i den pågældende kommune.

Genforhandling af en lokal aftale

I kommuner, der allerede har en lokal MED-aftale, skal forslag om genforhandling eller opsigelse af den lokale aftale fremsættes i hovedudvalget. En lokal MED-aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Der er tale om en genforhandling, hvis man ønsker at ændre selve ordlyden i den lokale MED-aftale eller i tilhørende bilag, som er en del af den lokale MED-aftale, og som er forhandlet af forhandlingsorganet. Hovedudvalget har kompetence til at fortolke ordlyden af den lokale MED-aftale, men ikke til at ændre den. Der henvises til MED-rammeaftalens § 9, stk. 2 for så vidt angår hovedudvalgets kompetence.

Såfremt ændringen ikke er omfattet af hovedudvalgets kompetence fordrer ændringen en genforhandling af den lokale MED-aftale. Genforhandlingen skal foregå i det dertil nedsatte forhandlingsorgan.

Den lokale aftale kan i henhold til MED-rammeaftalens § 3, stk. 4, opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved opsigelse af aftalen, skal der optages forhandlinger om indgåelse af en ny aftale.

Nedsættelse af forhandlingsorgan

Ledelsen på den ene side og de lokale forhandlingsberettigede organisationer (LO, FTF og AC) på den anden side afgør selv deres repræsentation i forhandlingsorganet.

Ved nedsættelse af forhandlingsorganet er der især 2 hensyn at tage: På den ene side skal forhandlingsorganet ikke være sammensat af så mange personer, at det i praksis ikke vil være muligt at gennemføre forhandlingerne. På den anden side skal der sikres en repræsentativitet, således at antallet af personalegrupper, der er direkte repræsenteret, er hensigtsmæssig i forhold til antallet af personalegrupper i den enkelte kommune.

Parterne har gensidigt pligt til at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Ledelsen har ansvaret for at indkalde til 1. møde i forhandlingsorganet.

Der er ikke krav om, at repræsentanterne på medarbejdersiden skal være medarbejdere i den pågældende kommune. Medarbejderrepræsentanterne vil typisk være (lokale) organisationsrepræsentanter eller (fælles)tillidsrepræsentanter.

Uanset om medarbejderrepræsentanterne er tillidsrepræsentanter eller ej, skal de have den fornødne tid til at varetage hvervet som medlem af forhandlingsorganet.

Forhandlingsorganet nedlægges, når der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Forhandlingsorganet nedlægges endvidere, hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale. Forhandlingsorganet kan dog nedsættes igen, hvis der senere er lokal enighed om på ny at optage forhandlinger om indgåelse af en lokal aftale.

Den lokale aftale

Forhandlingsorganet har alene til opgave at forhandle og aftale form, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse.

Den lokale MED-aftale *skal* indeholde bestemmelser om form og struktur. Form og struktur fastsættes i henhold til §§ 3, 4 og 5 i MED-rammeaftalen og kan f.eks. vedrøre antallet af niveauer i den lokale MED-struktur, udvalgssammensætningen eller en beskrivelse af arbejdsmiljøarbejdets organisering.

Den lokale MED-aftale *kan* indeholde bestemmelser om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen. Lokalt aftalte indholdsbestemmelser kan vedrøre §§ 6, 7, 8 og 9 i MED-rammeaftalen og f.eks. vedrøre yderligere opgaver til hovedudvalget eller pligt til at indgå yderligere retningslinjer. Det lokalt bestemte formål kan også fremgå af den lokale MED-aftale.

Den lokale MED-aftale kan indeholde bestemmelser om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 3, hvoraf det fremgår under hvilke betingelser, en lokal aftale kan

omhandle organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Der henvises i den forbindelse til §§ 20 -24 i bekendtgørelse nr. 1181 af 16. oktober 2010 om samarbejde, sikkerhed og sundhed (AMO-bekendtgørelsen).

I forbindelse med forhandling af en lokal MED-aftale kan det indgå, om der skal ske en kompensation gennem vikardækning m.v. til MED-repræsentanternes institutioner eller områder, således at varetagelse af opgaverne i MED-udvalgene kan ske uden særlige konsekvenser for arbejdspladsen og MED-repræsentanternes kolleger. Aflastning af MED-repræsentanten kan også ske ved ændret arbejdstilrettelæggelse eller ændret opgavefordeling.

Forhandlingsorganet har ikke kompetence til at fravige de centralt aftalte bestemmelser om tillidsrepræsentanter i MED-rammeaftalen. Fravigelse af disse bestemmelser kan alene ske ved en særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de(n) enkelte forhandlingsberettigede organisation(er) i hht. MED-rammeaftalens § 17.

Når der indgås en ny lokal MED-aftale, eller når en eksisterende lokal MED-aftale genforhandles, skal forhandlingsorganet sende en kopi af aftalen til både KL og KTO.

Formålet er dels at få et overblik over de lokale aftaler, og hvordan de er udformet, dels at give de centrale parter mulighed for at påse, at lokale aftaler lever op til arbejdsmiljølovens betingelser for at aftale en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

KL og KTO er enige om, at det følger af AMO-bekendtgørelsen, at de centrale parter har en opgave i at påse, at lokale aftaler med hensyn til organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til MED-Rammeaftalens § 3, stk. 3 og til arbejdsmiljølovens betingelser for at indgå lokal aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

De centrale parter gennemgår i fællesskab de lokale MED-aftaler. Finder de centrale parter, at en lokal MED-aftale ikke lever op til de nævnte betingelser, vejleder de centrale parter i fællesskab de lokale parter om, hvorledes de kan opfylde betingelserne, jf. § 22, stk. 1 i MED-rammeaftalen. Hvis de lokale parter ikke inden for en fastsat tidsfrist ændrer den lokale MED-aftale, så dennes bestemmelser om arbejdsmiljøarbejdets organisering er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens betingelser, indskærper de centrale parter deres vejledning af de lokale parter med henblik på at klargøre mulige konsekvenser af en fortsat manglende opfyldelse af arbejdsmiljølovens betingelser.

Ophævelse af protokollat af 16. november 2011

Nærværende protokollat erstatter protokollat af 16. november 2011 om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.

København, den

For KL

For KTO

Bilag 5: Foreløbigt protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

Indledning

Til brug for de kommuner, der indgår en lokal aftale i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, er parterne enige om en uddannelse, der består af

- en grunduddannelse og
- et antal opfølgingsuddannelser (klippekort).

Ledere og medarbejdere i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem skal deltage i grunduddannelsen inden for det første funktionsår. Hvis der er enighed i hovedudvalget herom, kan en kommune udvikle og tilbyde en tilsvarende uddannelse.

Den obligatoriske uddannelse, som valgte arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemgå, er reguleret i bekendtgørelser med hensyn til omfang og indhold⁶.

A. FORMÅL FOR UDDANNELSEN

1. Uddannelsens overordnede formål

Det overordnede formål for uddannelsen inden for det kommunale medindflydelses- og medbestemmelsessystem er

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt,
- at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel og
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system.

2. Formål for grunduddannelsen

[Parterne fastlægger formålet og indholdet inden 1. januar 2015]

⁶ Pr. 1. oktober 2010 bekendtgørelse nr. 849 af 29. juni 2010 om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser (krav til formål og indhold af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse) og pr. 17. oktober 2010 bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed (den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses varighed, 3 dage).

3. Formål for klippekort-modulerne

Modulerne har til formål at samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationernes medlemmer bl.a. får

- opdateret deres viden om den kommunale sektors aktuelle og fremtidige vilkår og muligheder for at udøve sin virksomhed i praksis,
- viden om konkrete arbejdsmiljøaktiviteter og -forhold,
- metoder til aktiviteter, der kan fremme samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationernes funktioner i kommunen og
- inspiration til gennemførelse og opfølgning af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets konstruktive udvikling.

B. UDDANNELSESMODELLEN

1. Uddannelsens opbygning og varighed

Uddannelsen er opbygget, således at der tilbydes:

a. En grunduddannelse

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der også varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 14,8 timers varighed.

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der ikke varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 7,4 timers varighed.

b. Et antal opfølgingskurser (klippekort-moduler)

Alle ledere og medarbejdere, som indgår i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, har ret til supplerende uddannelse (klippekort).

1 dag pr. funktionsår for ledere og medarbejdere, der varetager enten arbejdsmiljøfunktionen eller samarbejdsfunktionen. For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen, 2 dage pr. år i 2. 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og følgende funktionsår

Den enkelte repræsentant kan opspare disse supplerende uddannelsesdage i funktionstiden. Retten til de supplerende uddannelsesdage kan anvendes (første klip udløses), når grunduddannelserne er gennemgået, dog tidligst 1 år efter valget/udpegningen.

Klippekortet skal kunne anvendes til f.eks. temadage, enkeltstående kursusdage og længerevarende kursusaktiviteter enten for hele eller udvalgte dele af udvalget eller for enkeltpersoner.

Klippekortet kan enten anvendes til uddannelser, som udbydes af de centrale parter eller til andre uddannelser efter eget valg.

Principper for anvendelse af klippekort fastlægges i hovedudvalget i den enkelte kommune.

Emner til brug af klippekort kunne være:

- Tunge løft
- Indeklima

- Arbejdsmiljøplaner
- Psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurdering
- Budget og regnskab
- Personalepolitik
- Ligestilling
- Samarbejdstræning
- Den lærende organisation
- Kommunikation
- Møde- og forhandlingsteknik

Klippekortet har ingen indvirkning på uddannelse af tillidsrepræsentanter, herunder frihed til denne uddannelse.

2. Overgangsperiode

Til brug for kommuner, der overgår fra Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg til en lokal MED-aftale udbydes et „overgangsmodul“, der tilbydes ledere og medarbejdere, som har gennemgået den hidtidige SU-uddannelse.

Overgangsmodulet har en varighed af 1 dag.

Formålet for overgangsmodulet fastlægges med udgangspunkt i ovenstående formål for grunduddannelsen.

C. ORGANISERING

1. Udvikling og udbud af uddannelserne

De centrale parter har ansvaret for uddannelserne.

De centrale parter sikrer, at der hele tiden er et antal kurser, der kan anvendes som klippekort-moduler.

Parterne vil overfor kommunerne anbefale uddannelserne.

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en kommune

- selv udvikle en tilsvarende uddannelse,
- lokalt træffe beslutning om anvendelse af egne undervisere til sådanne kurser og
- anvende undervisere fra egen kommune til at foretage undervisningen på den uddannelse, som parterne har udviklet.

Indhold og varighed af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er fastlagt ved bekendtgørelse. PUF er godkendt som udbyder af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser i henhold til gældende regler herom.

2. Evaluering og kvalitetssikring

De centrale parter foretager løbende evaluering og kvalitetssikring af uddannelserne, herunder af kursusmaterialet.

D. UNDERVISERE

[På baggrund af indholdet i den nye grunduddannelse fastlægger parterne, i relation til underviserne, kvalifikationskrav, udpegning, uddannelse og vilkår]

E. FINANSIERING

Uddannelsen finansieres af kommunerne, som afholder alle udgifter til uddannelserne, herunder løn/honorar til underviserne, samt kursusdeltagernes løn m.v. i kursustiden.

F. OVERORDNEDE (PÆDAGOGISKE) PRINCIPPER

[På baggrund af indholdet i den nye grunduddannelse fastlægger parterne de overordnede pædagogiske principper]

G. IKRAFTTRÆDEN

Protokollatet træder i kraft 1. januar 2015 og erstatter Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet samt bilag til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse om indholdet i MED-uddannelsen.

København, den

For KL

For KTO

Bilag 6: Afsættelse af AKUT-midler til lokale formål

1. Udover det centrale bidrag til AKUT-fonden afsættes 1 øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål i kommunerne. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje. Optællingsperioden er 1. januar – 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1. juli i det pågældende år.

Omkostningerne ved beregning af puljen, samt oprettelsen og drift af puljen afholdes af den enkelte kommune.

2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.
3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:
 - a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
 - b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
 - c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
 - d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter
4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.
5. Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de midler, der er afsat i overenskomstperioden, jf. punkt 1.

I regnskabet skal der redegøres for følgende:

- Lokale AKUT-midler afsat i kommunen i overenskomstperioden
 - Forbrug af AKUT-midler
 - Uforbrugte AKUT-midler pr. 31. marts 2015
6. Regnskabet, jf. punkt 5, underskrives af formanden og næstformanden i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.
 7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2015, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden.

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK- og UTF-midler mv. i Københavns og Frederiksberg kommuner i overensstemmelse hermed.

KL

**Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte**

**Aftale om
udviklingsmæssige aktiviteter**

Februar 2013

Bilag A *Principper for styring og anvendelse*

Bilag B *Aftale om Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen, jf. § 5*

Bilag C *Råd og udvalg, jf. § 10*

Bilag D *Fælles drift af hjemmesiden Personaleweb, jf. § 9*

Bilag E *Fælles drift af hjemmesiden Lederweb, jf. § 8*

Bilag F-1 og F-2 *Økonomiske forhold*

Bilag G *Aftale om Væksthus for Ledelse*

§ 1 Aftaleparter

Aftalen gælder mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

§ 2 Formål

Formålet med denne aftale er at styrke den samlede indsats og koordinering af parternes udviklingsaktiviteter, herunder udvikling af personalepolitik, samt, udvikling af overenskomster og aftaler.

Formålet understøttes ved, at denne aftales aktiviteter omfatter samarbejde både mellem KL og de forhandlingsberettigede organisationer og mellem KL og KTO.

§ 3 Topmøde

Overenskomstparterne er enige om, at parterne mødes og drøfter udviklingsmæssige tendenser og større samfundsmæssige udfordringer, som påvirker det kommunale arbejdsmarked. Der er enighed om, at sådanne drøftelser bl.a. kan faciliteres i regi af Aftalen om Udviklingsmæssige Aktiviteter. Til formålet afsættes midler i overensstemmelse med bilag F-1.

§ 4 Koordinering, styring, formidling mv.

Stk. 1 Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Det fælles grundlag for styring og finansiering af aktiviteterne, 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. Personaleweb, hhv. Lederweb 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, jf. afsnit om formidling og evaluering i bilag A.

Bl.a. med henblik på en bredt dækkende formidling har parterne udviklet Personaleweb og Lederweb. I alle tilfælde, hvor målgruppen er kommuner, tillidsrepræsentanter, personaleorganisationer m.fl., omtales beskrivelse af et projekt og dets resultater på mindst én af disse hjemmesider. Der kan ikke anvendes midler til finansiering af selvstændige hjemmesider, der alene er rettet mod enkeltprojekter.

§ 5 Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen (PUK)

Mellem KL og KTO er indgået aftale af [] februar 2013 om etablering af Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen. Den gældende aftale fremgår af vedlagte bilag B.

Stk. 1 Styring

Parterne har nedsat en bestyrelse. KL varetager formandsposten og KTO varetager næstformandsposten, jf. den indgåede aftale⁷.

Stk. 2 Formål og opgaver

Formålet med Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen er at fokusere samarbejdet om at udvikle de kommunale kerneopgaver og effektiv opgaveløsning ved bl.a. at arbejde med

- at styrke kvalitet og faglighed herunder strategisk kompetenceudvikling,
- at fremme tillid, trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø i arbejdet med kerneopgaven,
- at udvikle innovationskraft,
- måleredskaber og evalueringskulturer,
- at fremme godt lederskab,
- at sætte borgeren i centrum,
- at udvikle medarbejdernes indflydelse på eget arbejde.

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen fremgår af bilag F-1.

§ 6 Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter

Stk. 1 Styring

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En opstilling af de aftalte projekter fremgår af bilag F-2. 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

Projekterne er et udtryk for, hvad der ved KTO-forhandlingerne eller ved organisationsforhandlingerne er enighed om at gennemføre, og hvortil der er opnået accept af finansiering fra denne aftales midler.

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 F-2.

§ 7 Væksthus for ledelse

Mellem KL og KTO er indgået aftale af 3. september 2004 om etablering af ”Væksthus for ledelse”⁸. Den gældende aftale fremgår af vedlagte bilag G.

Stk. 1 Styring

Parterne har nedsat en bestyrelse. KL varetager formandsposten og KTO varetager næstformandsposten, jf. de indgåede aftaler⁹.

⁷ I henhold til den indgåede aftale består bestyrelsen af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger, og 4 repræsentanter fra KTO samt 1 repræsentant fra SHK og evt. eksterne ressourcepersoner.

⁸ Mellem KL, KTO og RLTN er der den 14. november 2012 indgået en ny aftale om ”Væksthus for ledelse”.

⁹ I henhold til de indgåede aftaler består bestyrelsen af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger, 1 repræsentant fra RLTN, 1 repræsentant fra de regionale direktions og 4 (5) repræsentanter fra KTO.

Stk. 2 Formål og opgaver

Formålet med ”Væksthus for ledelse” er

- at systematisere og målrette dialogen om ledelse i kommunerne og regionerne, herunder at udvikle og fokusere ledelse som disciplin,
- at skabe et forum for drøftelse af fremtidens arbejdsplads og arbejdsformer,
- at etablere et udviklingsspor, som parallelt med forhandlingssporet kan udvikle (sam)arbejdsformerne i kom-munerne/regionerne,
- at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer,
- at formidle og synliggøre parternes arbejde med ledelse.

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til ledelsesprojekterne fremgår af bilag F-1.

§ 8 Lederweb

Stk. 1 Styring

Aktiviteterne styres overordnet af bestyrelsen for Væksthus for ledelse, jf. § 7, stk. 1.

Såfremt der indgås en tilsvarende aftale med RLTN etableres Lederweb i et samarbejde med Danske Regioner. I givet fald indgår en repræsentant fra RLTN i det sekretariatsmæssige arbejde.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2 Formål og opgaver

Formålet med hjemmesiden er:

- at styrke lederne i kommuner og regioner,
- at hjælpe lederne med at blive bedre ledere,
- at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet,
- at markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere,
- at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

Af bilag E fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til hjemmesiden fremgår af bilag F-1.

§ 9 Personaleweb

Stk. 1 Styring

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af KL, RLTN, Sundhedskartellet og KTO.

En redaktør/projektleder – ansat af parterne - forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift af personaleweb.

Det er styregruppen nedsat af parterne, der har det overordnede ansvar for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden i henhold til §

4, stk. 3, og at oplysninger og materiale til enhver tid er ajourført – det daglige ansvar ligger hos redaktøren/projektlederen.

Stk. 2 Formål og opgaver

Formålet er at optimere indsatsen i forhold til de fælles formidlingsaktiviteter.

Af bilag D fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til den fælles hjemmeside fremgår af bilag F-1.

§ 10 Råd og Udvalg

Stk. 1 Styring

Administrationen af de afsatte midler varetages af sekretariatene hos KL og KTO¹⁰.

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 indebærer bl.a. lovbestemte drifts-, kvalitetssikrings- og udviklingsopgaver. Parterne har dermed bl.a. indflydelse på indholdet af grunduddannelserne, AMU-uddannelserne og på hvilke skoler og centre, der godkendes som uddannelsesinstitution.

Af bilag C fremgår hvilke opgaver, der ydes tilskud til.

Stk. 3 Økonomiske forhold

De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag F-1.

§ 11 Fælles drift og udvikling af uddannelser (PUF)

Stk. 1 Grundlag

KL og KTO har indgået aftale om oprettelse af Parternes UddannelsesFællesskab (PUF) til udbud og udvikling af de uddannelsesaktiviteter, som parterne i fællesskab har iværksat, herunder MED-, SU- og arbejdsmiljøuddannelserne. I aftalen indgår desuden RLTN som part.

Stk. 2 Udviklingsbehov

Til udvikling af eksisterende og nye produkter kan der ydes særskilt tilskud i henhold til nærværende aftale.

Stk. 3 Økonomi

Der afsættes ikke midler til udvikling af de fælles uddannelser i indeværende overenskomstperiode.

§ 12 Pulje til formål, der ikke på forhånd er disponeret

Der afsættes 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.

¹⁰ Det forudsættes, at der indgås en tilsvarende aftale mellem RLTN og KTO og at midlerne administreres i fællesskab.

Anvendelsen af de afsatte midler aftales mellem KL og KTO.

§ 13 Økonomiske forhold

Stk. 1 Afsættelse og fordeling af midler

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af lønsummen på det kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Såfremt der etableres fælles fora med deltagelse af både KL, RLTN og KTO på de i §§ 7, 8, 9 og 10 beskrevne områder, bidrager KL og RLTN i forhold til deres lønsummer. Den samlede fordeling fremgår af bilag F-1. Såfremt det aftales, at Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen (jf. §5), Væksthuset (jf. §7), Lederweb (jf. §8) og/eller Personaleweb (jf. § 9) etableres med deltagelse af Sundhedskartellet, bidrages desuden i forhold til lønsummerne på Sundhedskartellet område.

Stk. 2 Sekretariatsmæssige aktiviteter

Der afsættes centrale sekretariatsbidrag i overensstemmelse med bilag F-1. Halvdelen af bidragene ydes til KTO og halv-delen til KL. Herudover ydes konsulent- og projektledeshonorarer i overensstemmelse med de principper, der er anført i bilag A.

§ 14 Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale har virkning fra 1. april 2013 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 overenskomst-forhandlinger.

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:

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, der etableres i samarbejde mellem KL og KTO:

- **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.

- **Kommunal medfinansiering af projekter**

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.

- **Krav vedr. de afsatte puljemidler**

Puljemidler kan ikke anvendes til egentlige 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 alter-nativ til en ekstern konsulent.

Puljemidlerne kan ikke anvendes til indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige softwareindkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli.

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. Regnskabs-perioden 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 en arbejdsgiver- som en lønmodtagerrepræsentant. I særlige tilfælde, hvor flere organisationer har en væsentlig interesse i projektet, er der mulighed for at have to projektledere på lønmodtagersiden. Det skal i den forbindelse afklares, hvem af de to projektledere, der har kontakt med KL.

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 mål-sætningerne 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.

Nærmere regler for projektlederopgaven kan aftales i de respektive styrende organer.

• **Krav til projektbeskrivelser**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et projekt/aktivitet i øvrigt kan igangsættes, skal der udarbejdes en klar beskrivelse af projektet/aktiviteten. Alle projektbeskrivelser skal indeholde visse grundoplysninger, og det betyder, at en projektbeskrivelse skal indeholde følgende elementer:

- projektets titel og baggrund,
- projektets formål og succeskriterier,
- projektets målgruppe/deltagergruppe,
- beskrivelse af styringen og organiseringen af projektet,
- projektlængde (tidsplan),
- økonomien i projektet (budget),
- hvordan projektet i overordnede træk tænkes gennemført,
- hvordan projektets resultater tænkes formidlet,
- evaluering af projektet.

Af hver enkelt projektbeskrivelse skal fremgå, om der skal anvendes konsulentbistand. Det skal endvidere fremgå, om konsulentbistanden skal være ekstern, eller om der anvendes partskonsulenter.

Nærmere regler for projektbeskrivelser kan aftales i de respektive styrende organer.

• **Formidling til målgruppen og evaluering af projekterne**

I alle aktiviteter med ekstern målgruppe skal indgå formidlingsmæssige overvejelser om, hvordan aktiviteten bedst formidles til målgruppen. Projektledere opfordres til at afklare formidlingsstrategi, produkt- og kommunikationsform.

Alle aktiviteter skal evalueres, og der skal foregå en formidling af erfaringerne fra projekterne.

De relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne har ansvaret for, at det relevante materiale lægges ind på mindst én af de to hjemmesider, Personaleweb og Lederweb.

Nærmere regler for evaluering og formidling kan aftales i de respektive styrende organer.

• **Principper for projektledelses- og konsulenthonorering**

Der afsættes projektledeshonorarer i henhold til hidtidig praksis, dvs. som udgangspunkt 10 % af den samlede projektsum til hver part. Dette udgangspunkt er gældende, også selv om der indgår anden medfinansiering til projekterne end finansiering i.h.t. denne aftale. 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 udviklingsprojekter m.v. kan der anvendes konsulenter, såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (dvs ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal fremgå af projektbeskrivelsen, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens budget.

- **AUA-koordinatorer og sekretariatsbetjening**

Af hensyn til økonomistyring påser KL og KTO's sekretariater de økonomiske forhold i aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter.

Bilag B

Aftale om Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen (PUK)

KL på den ene side og KTO på den anden side indgår følgende aftale om Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen med henblik på at styrke udviklingsarbejdet om den kommunale opgaveløsning og de kommunale arbejdspladser.

KL's og KTO's målsætning med Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen er, at kommuner, kommunale arbejdspladser og (personale)organisationer i samarbejde med Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen vil medvirke til og/eller deltage i aktiviteter, der kan bidrage til at styrke udviklingsarbejdet om den kommunale opgaveløsning og de kommunale arbejdspladser.

§ 1 Formål og idégrundlag

Det er vigtigt med en velfungerende kommunal sektor både for borgerne og virksomhederne i det danske samfund. Den økonomiske krise har sat den offentlige sektor under pres og en generel forbedring af den offentlige økonomi har længere udsigter. Samtidig skal kvaliteten af den kommunale service fortsat udvikles. For at sikre en stadig mere effektiv kommunal opgaveløsning, er det nødvendigt i højere grad at sætte borgeren og kerneopgaven i centrum for udviklingen af de kommunale arbejdspladser. Medarbejdere og ledere er centrale aktører til at sikre disse målsætninger.

Parterne er enige om, at det er væsentligt for udviklingen af kerneopgaverne og for en effektiv opgaveløsning, at der er et involverende samarbejde på tværs af faggrupper. Samarbejdet om opgaveløsningen bør være kendetegnet ved en høj grad af "Social kapital", høj faglighed, tillid, kvalitet og et velfungerende psykisk arbejdsmiljø.

Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen skal fokusere samarbejdet om at udvikle de kommunale kerneopgaver og effektiv opgaveløsning ved bl.a. at arbejde med

- at styrke kvalitet og faglighed herunder strategisk kompetenceudvikling,
- at fremme tillid, trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø i arbejdet med kerneopgaven,
- at udvikle innovationskraft,
- måleredskaber og evalueringskulturer,
- at fremme godt lederskab,
- at sætte borgeren i centrum,
- at udvikle medarbejdernes indflydelse på eget arbejde.

Metoderne kan fx være

- projekter mellem ledelse og medarbejdere i kommuner og på kommunale arbejdspladser,
- projekter mellem KL og en eller flere faglige organisationer,
- projekter mellem KL og KTO,

- partnerskaber¹¹ ,
- at styrke og støtte lokale personalepolitiske aktiviteter,
- debatmøder og arrangementer,
- kampagner,
- inspirationsmateriale.

§ 2 Organisering og styring

Stk. 1

Parterne nedsætter 5 partssamarbejder med udgangspunkt i de kommunale kerneopgaver. Parterne er enige om, at en væsentlig forudsætning for udvikling og løsning af kerneopgaverne er, at det sker i samarbejde mellem de forskellige faggrupper på arbejdspladserne.

Det er vigtigt, at de relevante partssamarbejder samarbejder om og koordinerer aktiviteter, som vedrører temaer, der går på tværs af partssamarbejderne.

Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for børn omhandler kerneopgaverne omkring børn og unge fx på daginstitutioner, folkeskoler og i klubber. Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for børn består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter for de relevante kommunale chefforeninger og 6 repræsentanter fra de faglige organisationer. Der er desuden mulighed for, at 2-4 lokale leder- og medarbejderrepræsentanter samt evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i partssamarbejdet.

Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for ældre omhandler kerneopgaverne omkring ældre og sundhed fx på sundheds- og forebyggelsescentre, trænings- og rehabiliteringscentre, plejecentre og hjemmeplejen m.v. Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for ældre består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter for de relevante kommunale chefforeninger og 6 repræsentanter fra de faglige organisationer. Der er desuden mulighed for, at 2-4 lokale leder- og medarbejderrepræsentanter samt evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i partssamarbejdet.

Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere med særlige behov omhandler kerneopgaverne omkring psykiatri, handicap, udsatte børn og voksne m.v. fx på myndighedsenheder, socialpsykiatriske tilbud, bo- og døgntilbud, aflastningstilbud, misbrugscentre m.v. Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere med særlige behov består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter for de relevante kommunale chefforeninger og 6 repræsentanter fra de faglige organisationer. Der er desuden mulighed for, at 2-4 lokale leder- og medarbejderrepræsentanter samt evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i partssamarbejdet.

Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere omhandler kerneopgaverne omkring borgerservice, sagsbehandling og beskæftigelse m.v. fx på borgerservicecentre, råduse og jobcentre. Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere består af

¹¹ Partnerskaber betyder, at der kan inddrages andre end ansatte i kommunerne, fx idrætsforeninger, ældreråd, frivillige og borgergrupper.

2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter for de relevante kommunale chefforeninger og 6 repræsentanter fra de faglige organisationer. Der er desuden mulighed for, at 2-4 lokale leder- og medarbejderrepræsentanter samt evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i partssamarbejdet.

Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for brugere omhandler kerneopgaverne omkring kultur, idræt, planlægning, miljø, natur, renovation m.v. fx på biblioteker, kulturhuse, musikskoler, svømmehaller, idrætsanlæg, park- og vej, natur og vand m.v. Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for brugere består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter for de relevante kommunale chefforeninger og 6 repræsentanter fra de faglige organisationer. Der er desuden mulighed for, at 2-4 lokale leder- og medarbejderrepræsentanter samt evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v. efter behov kan inviteres til at deltage i arbejdet i partssamarbejdet.

Stk. 2

Hvert partssamarbejde disponerer over egne midler til at igangsætte aktiviteter indenfor formålet jf. § 1. Beslutninger forudsætter enighed blandt parterne i de respektive partssamarbejder.

Såfremt et partssamarbejde er blevet suppleret med et eller flere overenskomstprojekter, som er aftalt ved organisationsfor-handlingerne og som omhandler temaer indenfor partssamarbejdets formål, kan der alene foretages ændringer i disse projekter, såfremt de parter (KL og den eller de respektive organisationer), som har aftalt projektet ved organisationsforhandlingerne, er indforstået hermed.

KL varetager formandsposten, og en repræsentant fra en af de faglige organisationer i de respektive partssamarbejder varetager næstformandsposten i hvert partssamarbejde. Formandskabernes rolle er – i samarbejde med sekretariatet – at forberede møder i deres respektive partssamarbejde, samle op på møderne og inddrage medlemmerne af partssamarbejdet. Desuden er det formandskabernes rolle at tage initiativ til nye projekter, understøtte kvalitetssikring af projekterne og sikre fremdriften i partssamarbejdernes arbejde.

Stk. 3

Parterne nedsætter en bestyrelse for Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen, som kan igangsætte tværgående initiativer og koordinere på tværs af partssamarbejder, når flere partssamarbejder har opgaver på tværs. Bestyrelsen kan også foreslå tværgående og strategiske temaer sat på dagsordenen i de enkelte partssamarbejder. Bestyrelsen kan derudover afholde arrangementer med udgangspunkt i tværgående temaer. Bestyrelsen består af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger og 4 repræsentanter fra KTO samt én repræsentant fra Sundhedskartellet og evt. ”eksterne” ressourcepersoner fra fx forskningsinstitutioner, uddannelsesinstitutioner m.v.

KL varetager formandsposten og KTO varetager næstformandsposten.

Bestyrelsen disponerer over egne midler. Beslutninger forudsætter enighed i bestyrelsen.

Bestyrelsen træffer beslutning om den fælles sekretariatsbetjening af partssamarbejdet. Udgifter hertil afholdes af bestyrelsen.

Stk. 4

Der etableres en styregruppe. Styregruppen består af 1-2 repræsentanter fra hvert af sekretariatene i KL og KTO. Styregruppen forbereder og følger op på møderne i bestyrelsen, følger aktiviteterne i partssamarbejderne og fastlægger rammerne for driften af Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen i samarbejde med sekretariatet, jf. §3.

§ 3 Sekretariat

Der etableres med reference til styregruppen et fælles sekretariat for Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen, som finansieres indenfor bestyrelsens ramme.

§ 4 Økonomi

Stk. 1

Finansieringen af Partssamarbejdet om Udvikling af Kerneydelsen sker via Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter på henholdsvis KL/KTO-området og KL/SHK-området.

Stk. 2

Fordelingen af midler til bestyrelsen og de enkelte partssamarbejder fastlægges i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter på henholdsvis KL/KTO-området og KL/SHK-området.

§ 5 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale har virkning fra 1. april 2013.

Stk. 2

Hver af parterne kan skriftligt opsiges aftalen med tre måneders varsel i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Stk. 3

Aftalen kan uden opsigelse ændres, såfremt aftaleparterne er enige herom.

København, den

For KL

For KTO

Bilag C

Råd og udvalg

Parterne er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

- **Sekretariatet for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelser (SEVU)**
- Bestyrelsen for SEVU
- Fagligt Udvalg for Pædagogisk Assistentuddannelse og Social- og Sundhedsuddannelserne (PASS)
- Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og for Social- og Sundhedsområdet (EPOS), herunder
 - underudvalget for det pædagogiske område
 - underudvalget for social- og sundhedsområdet
- **Fagligt udvalg for serviceassistentuddannelsen og Serviceerhvervenes efteruddannelsesudvalg (SUS)**
- Uddannelsesudvalget for rengøring og service
- **Uddannelsesnævnet, herunder**
- Bestyrelsen for Uddannelsesnævnet
- Områdeudvalget for Kontoruddannelser til den Offentlige Forvaltning (OMKOF)
- Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse (HAKL)
- **Fagligt udvalg for kontoruddannelse (FU-kontorer)**
- **Entreprenørbranchens fællesudvalg**
- Fagligt fællesudvalg for struktør-, brolægger og tagdækkeruddannelsen

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 D

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 den kommunale personalepolitik m.v.,
- 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, PUF-uddannelser mv.

Målgruppe

Målgruppen for portalhjemmesiden er de kommunale ledere og medarbejderrepræsentanter 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 projekter og udsendte publikationer, en beskrivelse af kommende aktiviteter, nyhedsservice samt links til andre relevante hjemmesider.

Bilag E

Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.lederweb.dk

Formål

Formålet med hjemmesiden er

- at styrke de kommunale ledere,
- at hjælpe lederne med at blive bedre ledere,
- at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet,
- at markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere,
- at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

Målgruppe

Målgruppen for Lederweb er ledere i kommuner.

Indhold

Hjemmesiden indeholder pt. følgende emner/indgange:

- Strategi (Udvikling af arbejdspladsen),
- Personale (Udviklingen af, og lederens forhold til, personale),
- Dig selv (Lederens egne forhold som leder og udviklingen af egen ledelse)
og der sættes fokus på erfaringer, værktøjer, bøger og kurser.

Udvikling af hjemmesiden

Sekretariatsrepræsentanterne skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

□

Bilag F-1

Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, O.13

FORDELING OG BEREGNING AF MIDLER

Beregning iht. SBG13, version II pr. 03.12.2012

1. Økonomisk ramme

Lønsum på KL's område i alt pr. 1.4.2013 (1.000 kr.):	164.638.054
Heraf SHK-området (1.000 kr.):	10.325.444
KTO-områdets lønsum på KL's område pr. 1.4.2013 (1.000 kr.):	154.312.610

I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på KTO-området (0,031% af lønsummen) pr. år: 47,837 mio. kr.

2. Fordeling af midlerne til rådighed

De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer på fællesfinansierede områder. Fordelingen til de enkelte formål af det årlige beløb sker således:

§	Aktivitet	O.13
§3	Topmøder om tendenser og udfordringer på det kommunale arbejdsmarked	0,099
§5	Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen	14,533
	Bestyrelsen	
	- Bestyrelsesaktiviteter (Projekter, arrangementer, initiativer mv.)	(1,725)
	- Fælles sekretariat	(0,500)
	Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for børn	(4,153)
	Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for ældre	(2,388)
	Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere med særlige behov	(2,256)
	Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for borgere	(2,004)
	Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for brugere	(1,506)
§6	Overenskomstaftalte projekter, v. OK-parter ^{12 13}	8,024
	Overenskomstaftalte projekter i KTO-regi	2,087
§7	Væksthus for Ledelse	6,166
§8	Lederweb	0,924

¹²Vedr. de konkret aftalte overenskomstprojekter, jf. §6, henvises til bilag F-2.

¹³ Der tilføres kr. [] fra restmiddelpuljen.

§9	Personaleweb	1,146
§10	Råd og Udvalg	6,356
§11	PUF	0,000
§12	Bufferpulje	2,000
	Centrale sekretariatsaktiviteter	6,500
	I til udviklingsmæssige aktiviteter (mio.kr.)	47,837

Bilag F-2

Fordeling af § 6 projekter

Fordeling af § 6 projekter (16.02.13)		
	Projektitel	Sum
	AC	
1		
2		
	FTF-K	
	OAD	
10		
	På tværst af hovedorganisationer	
25		

	Sum	
	Fælles KTO-projekter:	
1	Projekt om teknikaliteter (løn)	0,100
2	Kønsmainstreaming	0,700
3	Styrkelse af kendskab til de kommunale overenskomster for etniske minoriteter	0,400
4	Fælles partsrådgivning på MED-området	0,400
5	MED-håndbog	0,550
6	MED-uddannelse	0,200 ¹⁴
7	Afsat til projekter, der aftales i perioden	1,524
	Sum	4,174
	OK-projekter i alt	

¹⁴ Der reserveres yderligere 300.000 til projektet, hvis der opstår behov for flere penge i løbet af projektet.

Bilag G

Aftale om Væksthus for ledelse

KL, Danske Regioner på den ene side og KTO, herunder AC og FOA på det regionale område, på den anden side, i det følgende kaldet parterne, indgår følgende aftale om Væksthus for ledelse med henblik på dels at styrke det fremtidige udviklingsarbejde om rammebetingelserne for ledelse og dels fokusere ledelse som fag.

§ 1 Formål og idégrundlag

Formålet med etablering af ”Væksthus for ledelse” er:

- at systematisere og målrette dialogen om ledelse i kommunerne og regionerne, herunder at udvikle og fokusere ledelse som disciplin,
- at skabe et forum for drøftelse af fremtidens arbejdsplads og arbejdsformer,
- at etablere et udviklingsspor, som parallelt med forhandlingssporet kan udvikle (sam)arbejdsformerne i kommunerne og regionerne,
- at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer,
- at formidle og synliggøre parternes arbejde med ledelse.

§ 2 Styring

Stk. 1

Parterne nedsætter en bestyrelse bestående af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger, 1 repræsentant fra Danske Regioner, 1 repræsentant fra de regionale direktions og 4 repræsentanter fra KTO. Der gives derudover mulighed for, at KTO kan udpege 1 repræsentant yderligere til Væksthusets bestyrelse. KL varetager formandsposten og KTO varetager næstformandsposten.

Stk. 2

Bestyrelsen træffer alle overordnede og langsigtede beslutninger i forhold til væksthusets aktiviteter og udviklingsarbejde.

Stk. 3

Beslutninger forudsætter enighed i bestyrelsen. Bestyrelsen fastsætter selv sin forretningsorden.

Stk. 4

Der etableres en styregruppe. Styregruppen består af én repræsentant fra sekretariatene i KL, Danske Regioner, KTO og Sundhedskartellet. Styregruppen forbereder og følger op på bestyrelsesmøder og fastlægger rammerne for Væksthus for ledelses drift i samarbejde med Væksthusets sekretariat.

Med reference til bestyrelsen nedsættes 3 ”væksthuse”, der dels har til formål at fokusere på rammebetingelserne for ledelse i forhold til

- 1) et ledelsesniveau for topchefer, dvs. kommunaldirektører, forvaltningschefer/-direktører i kommunerne, samt medlemmer af direktionen og hospitals/sygehusdirektører i regionerne,
- 2) et ledelsesniveau for ledere/chefer, der har andre ledere under sig,
- 3) et ledelsesniveau for institutionsledere og andre ledere, der har medarbejdere under sig,

og dels har til opgave at gennemføre de i § 1 nævnte aktiviteter.

De tre ”væksthuse” for henholdsvis topchefer, chefer og institutionsledere etableres med i alt 3-6 repræsentanter for henholdsvis KL og de kommunale chefforeninger, i alt 2-3 repræsentanter for Danske Regioner/ledelsesrepræsentanter fra de relevante ledelsesniveauer i regionerne på den ene side og henholdsvis 3-6 repræsentanter for KTO og 1 repræsentant fra Sundhedskartellet på den anden side., Værterne for de tre væksthuse repræsenteres af arbejdsgiversiden og lønmodtagersiden, idet AC, HK/Kommunal og FTF-K er repræsenteret i henholdsvis væksthuse 1, 2 og 3.

Værternes rolle er at forberede møder i deres respektive væksthuse, samle op på møderne, inddrage medlemmerne af væksthuset, samt koordinere på tværs af væksthuse. Desuden er værternes rolle at tage initiativ til nye projekter, understøtte kvalitetssikring af projekterne, og sikre fremdriften i væksthusets arbejde.

§ 3 Sekretariat

Stk. 1

Der etableres med reference til bestyrelsen et sekretariat for Væksthus for ledelse.

- Sekretariatet servicerer bestyrelsen, og varetager i øvrigt de opgaver, der skal løses i perioden mellem møderne i bestyrelsen,
- sekretariatet servicerer styregruppen for Væksthus for ledelse, og refererer i den daglige drift til styregruppen,
- sekretariatet servicerer og understøtter projekter og tværgående opgaver i væksthuse,
- sekretariatet yder formidlingsbistand/-rådgivning til projekterne i væksthuse, og
- sekretariatet varetager opgaven med udvikling og drift af lederweb.dk.

§ 4 Økonomi

Stk. 1

Finansieringen af ”Væksthus for ledelse” sker via de midler, der anvendes til personalepolitiske projekter mv. ved overenskomstfornyelserne. Følgende aftaleområder finansierer Væksthus for ledelse:

- KL og KTO
- KL og Sundhedskartellet
- RLTN, KTO, AC, FOA og Sundhedskartellet.

Stk. 2

Bestyrelsen fastsætter fordelingen af midler til aktiviteter, udviklingsforløb, sekretariatsfunktion, webfunktioner mv.

§ 5 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale har virkning fra 1. april 2011.

Stk. 2

Hver af parterne kan skriftligt opsiges aftalen i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Stk. 3

Aftalen kan uden opsigelse ændres, såfremt aftalparterne er enige herom.

København, den 14.11.2012

For KL

Michael Ziegler / Marianna Brinch-Fischer

For Regionerne Lønnings- og Takstnævn

Signe F. Nielsen / Lotte Pedersen

For KTO

Anders B. Christensen / Helle Basse

Bilag 8: Tryghedspuljen

1. Formål og baggrund

Parterne er enige om, at der i den aktuelle situation i kommunerne er fokus på tryghed for medarbejderne, der berøres af personalereduktioner som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/nedlæggelser af arbejdspladser og kapacitetsmæssige ændringer. Når en ansat afskediges, skal kommunen undersøge muligheden for at omplacere den pågældende til en anden stilling.

Baggrunden for Tryghedspuljen er at yde en ekstra indsats, når kommunale medarbejdere indenfor overenskomstgrupperne i OAO samt BUPL og Forhandlingskartellet afskediges, som følge af den stramme kommunale økonomi.

Parterne er enige om, at videreføre Tryghedspuljen, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse. Parterne er enige om, at tryghedspuljen er et supplement til den eksisterende praksis i forbindelse med afskedigelse af medarbejdere, og aktiviteter finansieret af tryghedspuljen er derfor udover, hvad der sædvanligvis tilbydes medarbejdere i forbindelse med afskedigelse.

Tryghedspuljens fokus er den enkelte medarbejder som afskediges og derfor rettes indsatsen mod de enkelte arbejdspladser i kommunen.

Parterne henleder desuden opmærksomheden på, at etablering af en jobbank er et muligt redskab til at sikre tryghed for afskedigede medarbejdere, samt som grundlag for fremadrettet rekruttering.

Ved afskedigelser og organisationsændringer henleder parterne endvidere opmærksomheden på reglerne i Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse §§ 7-8 vedrørende information og drøftelse og retningslinjer.

2. Puljemidler

I overenskomstperioden 2013-2015 afsættes der midler til tryghedsforanstaltninger for afskedigede ansatte indenfor overenskomstgrupperne i OAO samt BUPL og Forhandlingskartellet. De afsatte midler er midlertidige, og skal finansiere et supplement til de tryghedsaktiviteter, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

3. Finansiering

Tryghedspuljen finansieres i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK-11 fratrukket 56 mio.kr., som overføres til organisationsforhandlingerne. BUPL og Forhandlingskartellet bidrager med henholdsvis 2,809 mio. kr. og 0,191 mio. kr. til Tryghedspuljen i OK-13 perioden.

Beløbet på BUPL's og Forhandlingskartellets område finansieres af BUPL's og Forhandlingskartellets organisationsandele af de 56 mio. kr. i uforbrugte engangsmidler jf. protokollatets pkt. 8.

Der kan søges om midler fra Tryghedspuljen fra 1. april 2013. Det betyder, at afskedigede medarbejdere, der er opsagt, men endnu ikke er fratrukket, kan søge midler fra Tryghedspuljen.

4. Midlernes anvendelsesområde

Aftalen gælder for ansatte indenfor overenskomstgrupperne i OAO samt BUPL og Forhandlingskartellet indenfor KTO's forhandlingsområde:

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til KTO, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Der kan søges midler til aktiviteter for månedslønnede varigt kommunalt ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer, lukning af institutioner/ nedlæggelse af arbejdspladser, kapacitetsmæssige besparelser. Puljen omfatter alene ansatte, som endnu ikke er fratrukket og herunder afskedigede, der fritstilles i opsigelsesperioden.

Der kan søges midler fra Tryghedspuljen til finansiering af følgende eksterne aktiviteter:

- Kompetenceudvikling og efteruddannelse.
- Karrieresparring og – afklaring, realkompetencevurdering
- Individuel rådgivning ift. personlige og arbejdsmæssige udfordringer, som opstår med baggrund i afskedigelsen.

Der er frihed med sædvanlig løn til deltagelse i aktiviteterne. Tryghedspuljen kan ikke anvendes til vikarudgifter og lignende eller til finansiering af kriseberedskab.

5. Ansøgning til puljen

Ansøgning til puljen foregår på følgende måde:

- Der kan søges op til 10.000 kr. pr. afskediget ansat fra puljen.
- Der ansøges via elektronisk ansøgningsmodul på www.tryghedspuljen.dk

- Ansøgningen skal underskrives af den afskedigede ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for den forhandlings- og aftaleberettigede OAO- organisation, BUPL eller den forhandlings- og aftaleberettigede Forhandlingskartel- organisation.
- Ansøgningen sendes via det elektroniske ansøgningsmodul til KL og OAO/ BUPL/Forhandlingskartellet.

KL og en repræsentant for OAO/BUPL /Forhandlingskartellet behandler ansøgningen, og der modtages svar på ansøgningen indenfor 14 dage.

6. Styring

Den i relation til Tryghedspuljen nedsatte styregruppe træffer beslutning om informationsaktiviteter i forhold til relevante interessenter, videreudvikling af administrationsmodel samt administrationsomkostninger. Disse aktiviteter finansieres inden for Tryghedspuljens økonomiske ramme.

7. Udbetaling fra puljen

Udbetaling fra puljen foregår på følgende måde:

Godkendte beløb udbetales fra Tryghedspuljen til ansøgers institutions CVR- eller P-nummer.

8. Ikrafttrædelsestidspunkt

Aftalen træder i kraft den 1. april 2013. Aftalen er midlertidig og ophører den 31. marts 2015.

Ansatte indenfor overenskomstgrupperne i OAO samt BUPL og Forhandlingskartellet, der afskediges før den 1. april 2015, men som endnu ikke er fratrukket, kan søge om midler fra Tryghedspuljen i opsigelsesperioden.

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Bilag 9 – projekt om kønsmainstreaming af et antal KTO-aftaler

Princippet om kønsmainstreaming er lovfæstet i ligestillingslovgivningen. Princippet indebærer, at offentlige myndigheder, herunder også kommunerne, skal indarbejde ligestilling i al offentlig planlægning og forvaltning. Pligten til kønsmainstreaming gælder hermed såvel kommunens interne forhold som fx personalepolitikken som kommunernes forvaltningsområder. Kommunerne skal med andre ord arbejde for at fremme kønsligestilling både i forhold til borgerne og i forhold til medarbejderne.

KL og KTO er enige om, at det er vigtigt, at arbejde for at sikre reel kønsligestilling i kommunerne. KL og KTO er derfor enige om, at parterne i perioden skal undersøge, hvordan et antal generelle aftaler i praksis anvendes i forhold til mænd og kvinder.

Formålet med projektet er at tilvejebringe en fælles viden, til gavn for såvel parterne som kommunerne, om der på grund af ”blinde vinkler” forekommer utilsigtede kønsskæve konsekvenser på baggrund af de aftaler, parterne har indgået. Parterne vil, såfremt der er ”blinde vinkler”, drøfte evt. initiativer, der kan fremme ligestillingen.

I projektet skal følgende KTO-aftaler kønsmainstreames:

- Rameaftalen om medindflydelse og medbestemmelse
- Aftale om kompetenceudvikling, herunder indgåede overenskomstprotokollater om kompetenceudvikling
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Endvidere kan der supplerende, efter aftale mellem overenskomstens parter, foretages kønsmainstreaming af en overenskomst på det pågældende område.

Arbejdet med kønsmainstreaming af aftalerne foregår i to dele:

1. En statistisk analyse, som undersøger anvendelsen af aftalerne kønsopdelt. Parterne bidrager selv med at tilvejebringe datagrundlaget for den statistiske analyse – eventuelt med hjælp fra KRL, hvor det giver mening.
2. En kvalitativ analyse, som undersøger hvilke procedurer, politikker og fremgangsmåder, der karakteriserer anvendelsen af aftalerne lokalt. Parterne kan eventuelt inddrage ekstern bistand til den kvalitative analyse.

Kønsmainstreaming af de generelle KTO-aftaler finansieres af de tværgående AUA-midler.

Kønsmainstreaming af overenskomster finansieres af AUA-midler målrettet organisationsprojekter.

Bilag 10: Digitalisering i udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation

Parterne er enige om, at det i kapitel 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og kapitel 1 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg præciseres, at følgende dokumenter skal udveksles digitalt:

- Anmeldelse af valg af TR og TR-suppleanter over for kommunen (§ 10, stk. 5)
- Indsigelse mod valg af TR (§ 10, stk. 5)
- Dokumenter vedr. forestående ansættelser (§ 11, stk. 3)
- Oplysninger om alle relevante løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder liste over de ansatte (§ 11, stk. 4)
- Anmeldelse af valg af FTR for flere OK-grupper over for kommunen med beskrivelse af arbejdsfordeling mellem FTR og de enkelte TR'er (§ 12, stk. 1 og stk. 3)
- Anmeldelse af FTR fra samme OK-gruppe eller samme organisation over for kommunen med beskrivelse af arbejdsfordeling mellem FTR og de enkelte TR'er (§ 12, stk. 2 og 3)
- Meddelelse fra kommunen til organisationen, hvis kommunen ikke synes arbejdsdelingen jf. § 12, stk. 3 er klar nok. (§ 12, stk. 3)
- Tilkendegivelse fra organisationer om ønske om at gøre brug af ret til valg af FTR i forbindelse med indgåelse af den lokale MED-aftale (§ 12, stk. 5)
- Anmeldelse af valg af FTR (§ 12, stk. 5)

I Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger ændres bemærkningen til § 2, stk. 2 til ”den enkelte kommunes forpligtigelser til at fremlægge lønstatistik opfyldes ved, at kommunen leverer data til KRL, således at statistikkerne kan findes på KRL’s hjemmeside. Hvis en lokal repræsentant for en organisation fremsætter anmodning herom, skal kommunen udlevere lønstatistikken digitalt eller i papirform”.

Digital udveksling kan f.eks. ske ved fremsendelse pr. mail.

Udveksling af dokumenter digitalt med tillidsrepræsentanten forudsætter tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, eks. IT-udstyr og internetopkobling. Der henvises til Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

ATP-midler, OK-13

BILAG 11

Organisation	Varige midler Resterende, afrundet, reguleret og uforbrugt provenu fra OK-11		Provenu i alt	Engangsbeløb Andel af 56 mio.kr.
	Afrundet provenu fra OK-13			
OAO-K				
Blik- og Rørarbejderforbundet	5.000	5.000	10.000	11.287
Dansk Jernbaneforbund	-	-	-	-
Dansk EI-forbund	25.000	27.000	52.000	58.855
Serviceforbundet	14.000	14.000	28.000	29.831
FOA - Fag og Arbejde	12.642.000	12.576.000	25.218.000	27.562.862
HK-KOMMUNAL	1.980.000	1.734.000	3.714.000	3.800.606
Malerforbundet	5.000	6.000	11.000	12.094
Fagligt Fælles Forbund - 3F	1.789.000	1.860.000	3.649.000	4.077.146
Dansk Metal	135.000	125.000	260.000	273.315
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark	13.000	14.000	27.000	31.443
Dansk Frisør- & Kosmetiker Forbund	1.000	1.000	2.000	2.419
Socialpædagogernes Landsforbund	1.429.000	1.289.000	2.718.000	2.825.058
Teknisk Landsforbund	118.000	93.000	211.000	203.978
HK-KØBENHAVN	221.000	196.000	417.000	428.919
HK, Trafik og Jernbane	-	4.000	4.000	9.675
Dansk Socialrådgiverforening	403.000	274.000	677.000	601.454
OAO incl. DS	18.780.000	18.218.000	36.998.000	39.928.942
FTF				
Søfartens Ledere	13.000	-	13.000	808
BUPL - Forb. for pædagoger og klubfolk	3.337.000	3.081.000	6.418.000	6.753.063
Danske Skov- og Landskabsingeniører	18.000	7.000	25.000	15.352
Foreningen af Kommunale Chefer	40.000	29.000	69.000	63.830
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	5.000	3.000	8.000	6.464
Frederiksberg Kommunalforening	40.000	33.000	73.000	71.910
Halinspektørforeningen	21.000	21.000	42.000	46.055
LederForum	54.000	41.000	95.000	90.493
Lærernes Centralorganisation	3.744.000	3.186.000	6.930.000	6.983.336
Det Offentlige Beredskabs Landsforbund	15.000	11.000	26.000	24.239
Kost- og Ernæringsforbundet	-	-	-	-
Konstruktørforeningen	24.000	14.000	38.000	29.895
Gentofte Kommunalforening	27.000	25.000	52.000	55.750
Dansk Musiker Forbund	28.000	13.000	41.000	29.087
Maskinmestrenes Forening	14.000	13.000	27.000	28.279
FTF-K excl. DS	7.380.000	6.478.000	13.858.000	14.198.562
AC				
Jordbrugsakademikerne	21.000	13.000	34.000	27.729
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	250.000	166.000	416.000	364.554
Arkitektforbundet	59.000	42.000	101.000	91.342
Pharmadanmark	-	-	-	-
Dansk Magisterforening	253.000	138.000	391.000	301.756
Dansk Psykolog Forening	99.000	64.000	163.000	140.276
Tandlægeforeningen	12.000	9.000	21.000	19.573
Den Danske Dyrlægeforening	-	-	-	816
Foreningen af Speciallæger	10.000	10.000	20.000	21.204
Yngre Læger	3.000	1.000	4.000	2.447
Gymnasieskolernes Lærerforening	4.000	3.000	7.000	6.524
Praktiserende Lægers Organisation	3.000	2.000	5.000	4.893
Forb. af kand.foren. fra Musikkonserv.	79.000	55.000	134.000	120.702
De Offentlige Tandlæger	49.000	40.000	89.000	87.265
Fore. af levnedsmiddeling. og kandidater	-	-	-	-
C3 Ledelse og Økonomi	1.000	-	1.000	816
Bibliotekarforbundet	132.000	109.000	241.000	238.142
Dansk Kiropraktor Forening	-	-	-	-
AC excl. IDS og DDL	975.000	652.000	1.627.000	1.428.039
ANDET				
Dansk Formands Forening	12.000	11.000	23.000	23.350
Landsklubben for deltidsans. brandfolk	-	7.000	7.000	16.104
Dansk Journalistforbund	9.000	5.000	14.000	10.467
Ledernes Hovedorganisation	25.000	29.000	54.000	62.804
LU - Landsforen. af Ungdomsskoleledere	18.000	-	18.000	-
Ingeniørforeningen i Danmark	161.000	143.000	304.000	313.213
Den danske Landinspektørforening	12.000	8.000	20.000	18.519
Andre incl. IDA og DDL	237.000	203.000	440.000	444.457
I alt	27.372.000	25.551.000	52.923.000	56.000.000

Bilag 12: Omkostningsbilag for KTO-forlig 1/4 2013 - 31/3 2015

<i>Procent</i>	1.4.2013	1.10.2013	1.1.2014	1.10.2014	I alt
Lønstigninger					
Generelle lønstigninger	0,50	0,60	0,50	0,37	1,97
Skønnet udmøntning fra reguleringsordningen		-0,40		0,34	-0,06
KTO-forbedringer, i alt	0,50	0,20	0,50	0,71	1,91

De samlede KTO-forbedringer på

1,91 % fordeles således:

- Aftalte generelle lønstigninger 1,97 %

- Skønnet provenu fra
reguleringsordningen -0,06 %

I alt 1,91 %