

Forlig

0.15 

velfærd i forandring

Indholdsfortegnelse

Protokollat

1. LØN GENERELT	3
1.1. GENERELLE LØNFORHØJELSER	3
1.2. REGULERINGSORDNINGEN OG PRIVATLØNSVÆRNET	3
1.3. HENSIGTSEKTLÆRINGER.....	4
1.4. OMLÆGNING TIL NYT GRUNDBELØBSNIVEAU MED TILHØRENDE REGULERINGSPROCENT	4
2. MED, TR OG AKUT	5
2.1. JUSTERING AF FORHANDLINGSORGANETS OG HOVEDUDVALGETS KOMPETENCE	5
2.2. OPHØR AF NUVÆRENDE PRAKSIS VEDR. PARTERNES HÅNDHÆVELSE AF ARBEJDSMILJØARBEJDETS ORGANISERING	5
2.3. FOKUS PÅ DEN DANSKE MODEL	5
2.4. REGULERING AF AKUT.....	5
2.5. GENNEMSKUELIG REGNSKABSPRAKSIS VEDR. AKUT	5
3. ARBEJDSPLADSRETTET INDSATS OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ	5
4. SOCIALT KAPITEL M.V.	6
4.1. PARTSSAMARBEJDE OM DET INKLUDERENDE ARBEJDSMARKED	6
4.2. AFTALE OM FLEKSJOB	6
4.3. OPLYSNINGER VED BRUG AF VIKARER FRA VIKARBUREAUER	6
4.4. POLITISK DIALOG OM ARBEJDSKLAUSULER OG SOCIALE KLAUSULER	6
5. TRYGHED	7
5.1. TRYGHEDSPULJE.....	7
5.2. FRIHED TIL VEJLEDNING VED AFSKEDIGELSE	7
6. FORHØJELSE AF ATP	7
7. UDDANNELSESLØFT FRA UFAGLÆRT TIL FAGLÆRT	7
8. HARMONISERING AF ARBEJDSREGLERNE PÅ DØGNOMRÅDET	8
9. ANDRE ANSÆTTELSESVILKÅR	8
9.1. UDVIDELSE AF ØREMÆRKET FORÆLDREORLOV TIL FÆDRE	8
9.2. BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE.....	8
9.3. RAMMEAFTALE OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE	8
9.4. SENIOR	9
9.5. TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE M.V.....	9
10. ØVRIGE FORHOLD	9
10.1. GRUPPELIVSORDNING	9
10.2. BORTFALD AF AFTALER	9
10.3. FULDTID	10
10.4. DIGITALISERING	10
10.5. KØNSOPDELT LØNSTATISTIK.....	10
10.6. INSPIRATIONSMATERIALE TIL DE LOKALE LØNFORHANDLERE OM LIGESTILLING	10
11. SAMMENSKRIVNING AF HENHOLDSVIS SUNDHEDSKARTELLET OG KTO'S GENERELLE AFTALER MED KL ..	10
12. AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER	10
12.1. ETABLERING AF FÆLLES SITE FOR PARTSFORMIDLING.....	10
12.2. REVISION AF REGNSKABER.....	11
12.3. RÅD OG UDVALG	11
12.4. ØVRIGE FORHOLD.....	11
13. PROVENU – ATP-LØNSUM	11

14. MIDLER TIL ORGANISATIONSFORHANDLINGER M.V.	11
15. LØNFRIGIVELSE	12
16. OMKOSTNINGSBILAG	12
17. FORBEHOLDSKRAV	12

Bilagsfortegnelse

REGULERINGSORDNINGEN OG PRIVATLØNSVÆRNET	14
JUSTERING AF FORHANDLINGSORGANETS OG HOVEDUDVALGETS KOMPETENCE	19
OPHØR AF NUVÆRENDE PRAKSIS VEDR. HÅNDHÆVELSE AF ARBEJDSMILJØARBEJDETS ORGANISERING	21
FOKUS PÅ DEN DANSKE MODEL I KOMMUNERNE	22
GENNEMSKUELIG REGNSKABSPRAKSIS VEDR. AKUT	25
ARBEJDSPLADSRETTET INDSATS OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ	26
PARTSSAMARBEJDE OM DET INKLUDERENDE ARBEJDSMARKED	29
AFTALE OM FLEKSJOB	31
PROTOKOLLAT TIL RAMMEAFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE OM OPLYSNINGER VED BRUG AF VIKARER FRA VIKARBUREAUER	34
FORDELING AF 20 MIO. KR. TIL UDDANNELSESLØFT	35
RAMMEAFTALE OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE	36
PROJEKT OM BETYDNINGEN AF DEN GENNEMSNITLIGT STIGENDE TILBAGETRÆKNINGSALDER	37
FULD TID	38
TILPASNING AF OVERENSKOMSTENS OPSIGELSESBESTEMMELSER TIL LOV OM OFFENTLIG DIGITAL POST	39
DIGITALISERING	41
AFTALE OM STATISTIKGRUNDLAG FOR DE LOKALE LØNFORHANDLINGER	42
INSPIRATIONSMATERIALE TIL LOKALE LØNFORHANDLERE VEDR. LIGESTILLING	45
SAMMENSKRIVNING AF GENERELLE AFTALER	46
PROJEKTSKITSE FOR UDVIKLING AF NYT FÆLLES SITE TIL PARTSFORMIDLING	48
§ 6 PROJEKTER – O.15 FF/KL	49
OPGØRELSE AF ENGANGSMIDLER, SOM FØLGE AF NYT ATP-PROVENU I 2015	50
OMKOSTNINGSBILAG FOR KL/FORHANDLINGSFÆLLESSKABETS FORLIG 1. APRIL 2015 – 31. MARTS 2018	51

Tid	Den 16. februar 2015
Sted	KL
Emne	Overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2015
Deltagere	Repræsentanter for Forhandlingsfællesskabet og repræsentanter for KL

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem Forhandlingsfællesskabet og KL om, at aftaler inden for det kommunale område fornys for perioden 1. april 2015 – 31. marts 2018 på nedenævnte vilkår:

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2015.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelse i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2015.

1. Løn generelt

1.1. Generelle lønforhøjelser

Pr. 1. april 2015 ydes en generel lønforhøjelse på 0,96 pct.

Pr. 1. oktober 2015 ydes en generel lønforhøjelse på 0,35 pct.

Pr. 1. januar 2016 ydes en generel lønforhøjelse på 0,50 pct.

Pr. 1. oktober 2016 ydes en generel lønforhøjelse på 1,00 pct.

Pr. 1. januar 2017 ydes en generel lønforhøjelse på 1,20 pct.

Pr. 1. oktober 2017 ydes en generel lønforhøjelse på 0,80 pct.

1.2. Reguleringsordningen og Privatlønsværnet

A. Reguleringsordningen omlægges til en ny kombineret ordning kaldet "Reguleringsordningen og Privatlønsværnet":

- a. Såfremt den kommunale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget under den private sektors lønudvikling, udmønter Reguleringsordningen 80 pct. af forskellen (positiv udmøntning).
 - b. Såfremt den kommunale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget over den private sektors lønudvikling, udmønter Privatlønsværnet 100 pct. af forskellen (negativ udmøntning).
- B. Reguleringsordningen og Privatlønsværnet udmøntes pr. 1. oktober 2015, 1. oktober 2016 og 1. oktober 2017. Dog er Reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2016 suspenderet, såfremt udmøntningen er positiv, jf. bilag 1.
- C. Såfremt Danmarks Statistik gennemfører omlægninger af lønindeksene, som kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det kommunale/regionale 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 fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

1.3. Hensigtserklæringer

KL har tilkendegivet, at det er KL's målsætning at bringe den i 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og kommunale sektor til ophør i den næstkommende overenskomstperiode (fra 2018 og frem). Det er således KL's målsætning, at det kommunale lønindeks og private lønindeks (virksomheder og organisationer) med basisår 2008 senest i den næstkommende overenskomstperiode er sammenfaldende.

Forhandlingsfællesskabet har tilkendegivet, at den kommunale lønudvikling ikke ligger over lønudviklingen i den private sektor. Det skyldes, at Reguleringsordningen regulerer lønudviklingen med tidsforskydninger. Der vil derfor løbende være mindre udsving i den opgjorte lønudvikling i den kommunale sektor. Set over en årrække vil lønudviklingen i kommunerne derfor være i balance med lønudviklingen på det øvrige arbejdsmarked.

1.4. Omlægning til nyt grundbeløbsniveau med tilhørende reguleringsprocent

Parterne er enige om at arbejde på, at de eksisterende grundbeløbsniveauer svarende til niveau 31. marts 2000 og niveau 1. januar 2006 omlægges til et nyt grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2018 med tilhørende reguleringsprocent med startværdi på 1,000000.

Parterne afklarer i perioden april 2015 til og med december 2015 mulighederne for en aftale om omlægning til nyt grundbeløbsniveau, der nærmere fastlægger de enkelte elementer i en omlægning.

2. MED, TR og AKUT

2.1. Justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence

Med henblik på at sikre en hurtigere og mere smidig proces i relation til genforhandling af en lokal MED-aftale er parterne enige om at justere forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence, jf. bilag 2.

2.2. Ophør af nuværende praksis vedr. parternes håndhævelse af arbejdsmiljøarbejdets organisering

KL og Forhandlingsfællesskabet har siden 2011 gennemgået en stor del af de lokale MED-aftaler og har udarbejdet både generel og konkret vejledning til de lokale parter.

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at den nuværende praksis med at påse de lokale MED-aftaler ophører. Dette ændrer ikke på, at de lokale MED-aftaler fortsat skal følge MED-rammeaftalens indhold for så vidt angår organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, jf. bilag 3.

2.3. Fokus på den danske model

Parterne er enige om, at det er vigtigt med en fælles anerkendelse og opbakning til den danske model.

Der iværksættes på den baggrund et projekt med henblik på bl.a. at skabe fælles billeder hos de centrale parter af, hvordan samarbejdet og dialogen mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne fungerer og skal fungere i fremtiden samt drøfte visionen for fremtidens MED-system og lokale partssystem, jf. bilag 4.

2.4. Regulering af AKUT

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

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes pr. 1. april 2015 fra 35,7 øre til 36,5 øre, pr. 1. april 2016 til 37,4 øre og pr. 1. april 2017 til 37,8 øre.

Beløbet til lokal AKUT forhøjes pr. 1. april 2015 fra 1 øre til 1,02 øre, pr. 1. april 2016 til 1,05 øre og pr. 1. april 2017 til 1,06 øre.

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

2.5. Gennemskuelig regnskabspraksis vedr. AKUT

Parterne vil sikre en mere gennemskuelig regnskabspraksis og administration vedr. AKUT, jf. bilag 5.

3. Arbejdspladsrettet indsats om psykisk arbejdsmiljø

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for produktivitet og kvalitet i den kommunale sektor og for, at

ledere og medarbejdere føler fælles ansvar for at finde løsninger på hverdagens opgaver og problemer.

Et godt psykisk arbejdsmiljø bliver skabt på arbejdspladserne i et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere og medarbejdere imellem. En lokal dialog er derfor et vigtigt element, hvis der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. At skabe og opretholde et godt psykisk arbejdsmiljø kræver således, at alle tager ansvar og bidrager.

De kommunale arbejdspladser arbejder allerede målrettet og konstruktivt for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. For at understøtte de kommunale arbejdspladser fortsatte arbejde med et godt psykisk arbejdsmiljø iværksætter parterne derfor i perioden de initiativer, der fremgår af bilag 6.

4. Socialt kapitel m.v.

4.1. Partssamarbejde om det inkluderende arbejdsmarked

Parterne er enige om, at det er væsentligt at tage socialt og arbejdsmarkedspolitisk ansvar. Det er væsentligt at bidrage til, at alle får en plads på arbejdsmarkedet.

Parterne er enige om i perioden at arbejde for at fremme fælles forståelse for og opbakning fra ledere og medarbejdere til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige på de kommunale arbejdspladser, således at ledige og personer med nedsat arbejdsevne hjælpes videre i deres arbejdsliv.

For at understøtte dette iværksætter KL og Forhandlingsfællesskabet i overenskomstperioden et partssamarbejde om det inkluderende arbejdsmarked, jf. bilag 7.

4.2. Aftale om fleksjob

Parterne er enige om at indgå en aftale om fleksjob. Flexjobaftalen indsættes i Rammeaftale om det sociale kapitel som et nyt kapitel om løn- og ansættelsesvilkår for fleksjobansatte, der er ansat den 1. juni 2015 eller senere, jf. bilag 8.

4.3. Oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra en i kommunen ansat tillidsrepræsentant skal kommunen informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer, kommunen har oplyst, skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører i kommunen, jf. bilag 9.

4.4. Politisk dialog om arbejdsklausuler og sociale klausuler

I henhold til § 3 i Aftale om Udviklingsmæssige aktiviteter drøfter KL's Løn- og Personaleudvalg og Forhandlingsfællesskabet i perioden arbejdsklausuler og sociale klausuler.

I drøftelserne sættes fokus på kommunernes erfaringer med anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler samt kommunernes anvendelse af klausuler ved køb af varer og tjenesteydelser samt fastsættelse af tilskudsbetingelser m.v. også på andre områder end bygge- og anlægsområdet.

5. Tryghed

5.1. Tryghedspulje

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

Parterne er derfor enige om at videreføre tryghedspuljen, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, jf. Aftale om tryghedspuljen.

Puljen fortsætter med tilføjelse af målgrupper fra Sundhedskartellets overenskomstområder.

Parterne er enige om, at tryghedspuljen udløber 31. marts 2018.

Tryghedspuljen finansieres i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra O.13 samt en tilførsel af provenu på 26,24 mio. kr., som opstår i forbindelse med ændringerne i gruppelivsordningen, jf. pkt. 10.1.

5.2. Frihed til vejledning ved afskedigelse

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i virksomhedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

6. Forhøjelse af ATP

Der afsættes et beløb, således at alle ATP-satser pr. 1. januar 2016 kan forhøjes med det samme beløb (168 kr. årligt) som på det private arbejdsmarked.

Efter reduktion for ATP-provenuet, jf. pkt. 13, er den samlede udgift 0,02 pct.

7. Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært

Parterne er enige om at afsætte 20 mio. kr. til supplerende finansiering af et uddannelsesløft ”fra ufaglært til faglært”. Uddannelsesløftet er målrettet ikke-uddannede/kortuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem KL og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, statslige puljer etc.

Midlerne tilføres Den Kommunale Kompetencefond til anvendelse inden for de enkelte organisationers område og er særskilt øremærket ovennævnte formål. Den nærmere anvendelse af fondsmidlerne (hvad der kan støttes, ansøgningsprocedure etc.) aftales inden for det enkelte område.

Midlerne kan undtagelsesvist anvendes til nedsættelse af pensionskarens.

Midlernes anvendelse inden for ovennævnte rammer aftales ved organisationsforhandlingerne. Midlernes fordeling på organisationsområderne fremgår af bilag 10. Midlerne er til rådighed pr. 1. april 2016.

8. Harmonisering af arbejdstidsreglerne på døgnområdet

Der afsættes 30 mio. kr. til supplerende finansiering af harmonisering af arbejdstidsreglerne på døgnområdet. Midlernes anvendelse aftales ved organisationsforhandlingerne. Midlerne er til rådighed pr. 1. april 2016.

9. Andre ansættelsesvilkår

9.1. Udvidelse af øremærket forældreorlov til fædre

Parterne er enige om at udvide farens nuværende øremærkede forældreorlov med 1 uge, således at faren fremover har 7 ugers øremærket forældreorlov med løn. Udvidelsen omfatter også medmødre samt mandlige adoptanter.

Ændringen har virkning for fædre/medmødre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere.

Ændringen forudsætter, at beskæftigelsesministeren i henhold til bl.a. ligebehandlingslovens § 13 imødekommer parternes fælles anmodning om fravigelse af princippet om ligebehandling.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager samt aftale om udligning af udgifter til barsels og adoptionsorlov ajourføres i overensstemmelse hermed.

Omkostningerne er opgjort til en årlig merudgift på 0,004 pct.

9.2. Børns hospitalsindlæggelse

Parterne er enige om, at tjenestefrihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse i medfør af § 32 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager udvides således, at ansatte, som er forældre, fremover har ret til tjenestefrihed med løn i op til 10 dage. Øvrige vilkår er uændret.

Ændringen har virkning for børn, der indlægges den 1. april 2015 eller senere.

Omkostningerne er opgjort til en årlig merudgift på 0,0009 pct.

9.3. Rammeaftale om åremålsansættelse

Parterne er enige om at ændre reglerne for fratrædelsesgodtgørelse, så der ikke udbetales fratrædelsesbeløb, når den åremålsansatte bliver genansat på åremålsvilkår i samme stilling, jf. bilag 11.

Ændringen gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere.

Provenuet ved ændringen er opgjort til 7 mio. kr., der er til rådighed for berørte organisationer pr. 1. juni 2015.

9.4. Senior

Parterne er enige om at undersøge, hvordan ændringer i tilbagetrækningsalderen påvirker den enkelte medarbejder og arbejdspladserne, herunder hvilke særlige udfordringer eller muligheder det ændrede tilbagetrækningsmønster giver, jf. bilag 12.

9.5. Tidsbegrænset ansættelse m.v.

I henhold til § 3 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter drøfter KL's Løn og Personaleudvalg og Forhandlingsfællesskabet i perioden erfaringer med kommunernes anvendelse af tidsbegrænset ansatte, herunder også brug af timelønnede vikarer.

10. Øvrige forhold

10.1. Gruppelivsordning

Parterne er enige om, at den Fælleskommunale Gruppelivsordning ændres således, at:

- a) Hovedsummen forhøjes fra 400.000 kr. til 450.000 kr., jf. aftalernes § 4, stk. 3.
- b) Aftrapning af hovedsummen fjernes, således at hovedsummen udbetales ubeskåret indtil 67. år, jf. aftalernes § 4, stk. 3.
- c) Invalidesummen forhøjes fra 50.000 kr. til 140.000 kr., jf. aftalernes § 6, stk. 1.
- d) Gruppelivspræmien/gruppelivstillægget nedsættes fra 170,43 kr. til 30,00 kr. pr. måned, jf. bemærkningen til aftalernes § 11, stk. 1.

Ikrafttrædelsestidspunkter for ændringerne:

- Ændringer/forbedringer, der følger af pkt. a) og c), træder i kraft 1. januar 2015.
- Ændringer/forbedringer, der følger af pkt. b) og d), træder i kraft 1. april 2015.

Parterne er enige om at evaluere konsekvenserne af præmienedsættelsen i overenskomstperioden.

Provenuet ved ændringerne er på det kommunale område opgjort til 34,99 mio. kr. årligt. Provenuet for perioden 1. april – 31. december 2015 overføres til tryghedspuljen, jf. pkt. 5.1. Provenuet for perioden herefter overføres til organisationsforhandlingerne.

10.2. Bortfald af aftaler

Parterne er enige om, at Protokollat af 17. april 1998 om nogle centrale lønbegrebers indhold efter overgangen til nyt lønsystem bortfalder.

Parterne er enige om, at der med bortfaldet af protokollatet ikke sker en ændring af forståelsen af de begreber, der er nævnt i protokollatet.

10.3. Fuldtid

Parterne er enige om at gennemføre en formidlingsindsats i perioden med henblik på at understøtte kommunernes muligheder for at øge andelen af fuldtidsansatte, jf. bilag 13.

10.4. Digitalisering

Parterne er enige om, at overenskomstens/overenskomstemes opsigelsesbestemmelser tilpasses Lov om Offentlig Digital Post, jf. bilag 14.

Parterne er desuden enige om, at der i perioden etableres et projekt om digitalisering, jf. bilag 15.

10.5. Kønsopdelt lønstatistik

Parterne er enige om at ændre Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger i overensstemmelse med bilag 16.

Parterne er enige om, at aftalen hermed medfører forpligtelser og rettigheder svarende til § 5a i lov om lige løn til mænd og kvinder med de ændringer, som følger af Lov nr. 513 af 26. maj 2014. Hermed finder lovens § 5a ikke anvendelse inden for KL's forhandlingsområde, jf. lovens § 1, stk. 5.

10.6. Inspirationsmateriale til de lokale lønforhandlere om ligestilling

Parterne er enige om udarbejdelse af et fælles inspirationsmateriale til de lokale lønforhandlere om ligestilling med henblik på, at styrke de lokale forhandlers opmærksomhed på ligestillingsaspektet i den lokale løndannelse, jf. bilag 17.

11. Sammenskrivning af henholdsvis Sundhedskartellets og KTO's generelle aftaler med KL

Forhandlingsfællesskabet er pr. 8. oktober 2014 indtrådt som part i KTO's aftaler. Som følge heraf er der mellem KL og Forhandlingsfællesskabet enighed om at sammenskrive de generelle aftaler m.v., der er indgået mellem henholdsvis KL og Sundhedskartellet og KL og KTO, jf. bilag 18.

12. Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter (AUA).

12.1. Etablering af fælles site for partsformidling

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om at udvikle et nyt site til partsformidling, som imødekommer brugernes og parternes ønsker og behov i forhold til bred formidling om udviklingen af de kommunale kerneopgaver og arbejdspladser, herunder formidling af udviklingsaktiviteter i regi af Fremfærd samt personalepolitiske emner.

Parterne er enige om, at der gennemføres et projekt, som har til formål at udvikle det nye fælles site for partsformidling som erstatning for det eksisterende Personaleweb, Fremfærdssite og Kompetenceweb.

Når det nye site er udviklet og sat i drift, nedlægges Personaleweb, Fremfærdssitet og Kompetenceweb, og de midler, der nu bruges på de nuværende sites, overgår til finansiering af udvikling og drift af det nye site. Dette kan evt. suppleres med yderligere midler, hvis parterne finder det relevant og nødvendigt.

Parterne sigter mod, at det nye site "går i luften" senest den 1. juli 2016. Udviklingsprojektet får et samlet budget på 2 mio. kr. finansieret af AUA-midler, jf. bilag G-2 i AUA-aftalen.

Driften af det nye site for partsformidling finansieres af AUA-midler, jf. bilag G-1 i AUA-aftalen.

Bilag 19: Projektskitse for udvikling af nyt fælles site

12.2. Revision af regnskaber

Efter overenskomstperiodens afslutning aflægger parterne et overordnet revideret regnskab for AUA, herunder reviderede regnskaber for midlernes anvendelse i de enkelte formålsbestemmelser i aftalen.

12.3. Råd og Udvalg

Parterne er enige om at træde ind i Fagligt udvalg for tandklinikassistentuddannelsen (FUTKA) og Fagligt udvalg for ejendomsserviceteknikeruddannelsen samt at træde ud af Fagligt fællesudvalg for struktør-, brolægger- og tagdækkeruddannelsen.

12.4. Øvrige forhold

AUA'ens bilag G-2 udfyldes snarest muligt efter den 15. marts 2015 med periodens § 6-projekter og økonomi. Foreløbigt bilag 20 vedlægges.

13. Provenu – ATP-lønsum

ATP-provenuet ved O.15 er opgjort til 17,336 mio. kr. i varige midler, som ikke belaster den økonomiske ramme i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

ATP-provenuet anvendes pr. 1. januar 2016 til delfinansiering af den generelle ATP-forhøjelse, jf. pkt. 6.

ATP-provenuet i 2015 er opgjort til 13,002 mio. kr. i engangsmidler. Midlerne overføres til organisationsforhandlingerne, jf. bilag 21.

14. Midler til organisationsforhandlinger m.v.

A. Midler til organisationsforhandlingerne er til rådighed den 1. april 2016. Der henvises dog til punkt 13 om provenu – ATP lønsum.

B. 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 udmøntning fra Reguleringsordningen og Privatlønsværn).

15. Lønfrigivelse

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

Bemærkning:

Forhandlingsfællesskabet giver en samlet tilbagemelding på Forhandlingsfællesskabets og Forhandlingsfællesskabets organisationers stillingtagen til både forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet og forlig på de enkelte organisationsområder.

KL giver en samlet tilbagemelding på KL's stillingtagen til både forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet 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.

Lønstigninger som følge af organisationsforhandlingerne frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

16. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som bilag 22.

17. 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 arbejds papirer 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 2015

For KL

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials.

For Forhandlingsfællesskabet

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized name or set of initials.

Reguleringsordningen og Privatlønsværnet

Noter til Reguleringsordningen og Privatlønsværnet for aftaleperioden 1. april 2015 – 31. marts 2018.

Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen og Privatlønsværnet

Danmarks Statistiks lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den kommunale sektor. Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusiv 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 og Privatlønsværnet 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 (t) 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 og Privatlønsværnet "r". Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af Reguleringsordningen og Privatlønsværnet ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

Med justeringen ”8” er de lønstigninger, der er ydet som kompensation for udfasningen af 60-årsreglen for lærere, holdt uden for Reguleringsordningen og Privatlønsværnet, som det er forudsat i bemærkningerne i punkt 3.2.3 sidste afsnit i lovforslag L 215 af 25. april 2013.

Suspension af Reguleringsordningen

Reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2016 suspenderes, såfremt udmøntningen er positiv.

Reguleringsordningen og Privatlønsværnet pr. 1. oktober 2015

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2013 til maj 2014:	a pct.
august 2013 til august 2014:	b pct.
november 2013 til november 2014:	c pct.
februar 2014 til februar 2015:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2013 til maj 2014:	e pct.
august 2013 til august 2014:	f pct.
november 2013 til november 2014:	g pct.
februar 2014 til februar 2015:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer: $(a + b + c + d) / 4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunal sektor:

fra maj 2013 til maj 2014:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2013) \text{ pct.}$	l pct.
august 2013 til august 2014:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2013) - \delta^1 \text{ pct.}$	m pct.
november 2013 til november 2014:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2014) - \delta \text{ pct.}$	n pct.
februar 2014 til februar 2015:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ } 2014) - \delta \text{ pct.}$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor:

$$(l + m + n + o) / 4 \quad \text{j pct.}$$

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2014 til og med oktober 2015:

$$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)}2015k1 / \text{Indeks (kom.)}2014k1 - 1) * 100 * 1,5 + s) \quad \text{q pct.}$$

hvor s er de aftalte forbedringer² pr. 1. oktober 2015.

Hvis $q > 0$, så udmønter Reguleringsordningen følgende til anvendelse pr. 1. oktober 2015:

$$q * 0,8 \quad \text{r pct.}$$

Hvis $q \leq 0$, så udmønter Privatlønsværnet følgende til anvendelse til generel lønmodregning pr. 1. oktober 2015:

$$q * 1,0 \quad \text{r pct.}$$

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen og Privatlønsværnet.

¹ δ er en justering for kompensation for udfasning af aldersreduktionen på lærerområdet (jf. lovforslag L215 af 25. april 2013). δ er beregnet til 0,14 pct.

² Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen og Privatlønsværet pr. 1. oktober 2016

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2014 til maj 2015:	a pct.
august 2014 til august 2015:	b pct.
november 2014 til november 2015:	c pct.
februar 2015 til februar 2016:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2014 til maj 2015:	e pct.
august 2014 til august 2015:	f pct.
november 2014 til november 2015:	g pct.
februar 2015 til februar 2016:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer: $(a + b + c + d) / 4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunal sektor:

fra maj 2014 til maj 2015:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2014}) - \delta^3$ pct.	l pct.
august 2014 til august 2015:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2014})$	m pct.
november 2014 til november 2015:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2015})$	n pct.
februar 2015 til februar 2016:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2015})$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor:

$$(l + m + n + o) / 4 \quad \text{j pct.}$$

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2015 til og med oktober 2016:

$$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)2016k1} / \text{Indeks(kom.)2015k1} - 1) * 100 * 1,5 + s) \quad \text{q pct.}$$

hvor s er de aftalte forbedringer⁴ pr. 1. oktober 2016.

Hvis $q > 0$, så udmønter Reguleringsordningen følgende til anvendelse pr. 1. oktober 2016:

$$q * 0,0 \quad \text{r pct.}$$

Hvis $q \leq 0$, så udmønter Privatlønsværet følgende til anvendelse til generel lønmodregning pr. 1. oktober 2016:

$$q * 1,0 \quad \text{r pct.}$$

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

³ δ er en justering for kompensation for udfasning af aldersreduktionen på lærerområdet (jf. lovforslag L215 af 25. april 2013). δ er beregnet til 0,14 pct.

⁴ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen og Privatlønsværet pr. 1. oktober 2017

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2015 til maj 2016:	a pct.
august 2015 til august 2016:	b pct.
november 2015 til november 2016:	c pct.
februar 2016 til februar 2017:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2015 til maj 2016:	e pct.
august 2015 til august 2016:	f pct.
november 2015 til november 2016:	g pct.
februar 2016 til februar 2017:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer: $(a + b + c + d) / 4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunal sektor:

fra maj 2015 til maj 2016:	e - (x pr. 1/10 2015) pct.	l pct.
august 2015 til august 2016:	f - (x pr. 1/10 2015) pct.	m pct.
november 2015 til november 2016:	g - (x pr. 1/10 2016) pct.	n pct.
februar 2016 til februar 2017:	h - (x pr. 1/10 2016) pct.	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor:

$$(l + m + n + o) / 4 \quad j \text{ pct.}$$

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2016 til og med oktober 2017:

$$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)2017k1} / \text{Indeks (kom.)2016k1} - 1) * 100 * 1,5 + s) \quad q \text{ pct.}$$

hvor s er de aftalte forbedringer⁵ pr. 1. oktober 2017.

Hvis $q > 0$, så udmønter Reguleringsordningen følgende til anvendelse pr. 1. oktober 2017:

$$q * 0,8 \quad r \text{ pct.}$$

Hvis $q \leq 0$, så udmønter Privatlønsværet følgende til anvendelse til generel lønmodregning pr. 1. oktober 2017:

$$q * 1,0 \quad r \text{ pct.}$$

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen og Privatlønsværet.

⁵ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence

Stort set alle kommuner (96 kommuner og alle københavnske forvaltninger) har indgået en lokal MED-aftale. I den lokale MED-aftale er MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet fastlagt. Med henblik på at sikre en hurtigere og mere smidig proces i relation til genforhandling af en lokal MED-aftale er parterne enige om at justere forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence.

Genforhandling af den lokale MED-aftales bestemmelser skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale MED-aftale om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen, fx end det der følger af MED-rammeaftalens §§ 6 – 9,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur, eller
- hovedudvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

Hovedudvalget har dermed kompetence til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i øvrige tilfælde, og hovedudvalget kan dermed også ændre den lokale aftales ordlyd som følge heraf.

Ved uenighed i hovedudvalget inddrages de centrale parter, jf. MED-rammeaftalens § 22. De centrale parter tager i den forbindelse stilling til, hvorledes konkret vejledning kan ydes til de lokale parter.

Herudover er parterne enige om følgende ændringer:

- Efter afgivelse/modtagelse af anmodning om nedsættelse af forhandlingsorganet har parterne gensidig pligt til hurtigst muligt og senest efter 4 uger at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Efter de 4 uger kan der indkaldes til møde blandt de udpegede. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.
- Forhandlingsorganet skal på sit første møde foretage en præcisering af forhandlings-tema(er).
- Forhandlingerne af en lokal MED-aftale må (med mindre andet aftales) max. strække sig over 6 måneder. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.

- Såfremt forhandlingerne strækker sig ud over 6 måneder (eller en anden periode, der er aftalt lokalt), kan forhandlingsorganet anmode om, at der ydes fælles partsrådgivning til forhandlingsorganet.
- Forhandlingsorganet kan delegere kompetencen til at aftale ændringer i den lokale MED-aftale til hovedudvalget. Forhandlingsorganet definerer rammerne for delegationen, herunder omfang og varighed.

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse samt den fælles vejledningstekst til § 9, stk. 2 i MED-rammeaftalen m.v. tilrettes på baggrund af ovenstående.

Ophør af nuværende praksis vedr. håndhævelse af arbejdsmiljøarbejdets organisering

KL og Forhandlingsfællesskabet har aftalt, at der i den lokale MED-aftale kan indgås aftale om en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, som skal styrke og effektivisere samarbejdet, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 3. Arbejdsmiljølovgivningens øvrige bestemmelser om samarbejde om arbejdsmiljø, som ikke omhandler selve organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, kan ikke fraviges ved aftale.

KL og Forhandlingsfællesskabet har siden 2011 gennemgået en stor del af de lokale MED-aftaler og har udarbejdet både generel og konkret vejledning til de lokale parter.

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at den nuværende praksis med at påse de lokale MED-aftaler ophører. Dette ændrer ikke på, at de lokale MED-aftaler fortsat skal følge MED-rammeaftalens indhold, for så vidt angår organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om i stedet at påse MED-aftalerne på konkret foranledning med grundlag i § 22 i MED-rammeaftalen.

De centrale parter er enige om, at § 22, stk. 1, pkt. 5 også kan omhandle lokale uenigheder om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med forhandling af lokale MED-aftaler.

Herudover kan Forhandlingsfællesskabet og KL i overensstemmelse med sædvanlig samarbejdspraksis altid kontakte den anden part, såfremt Forhandlingsfællesskabet eller KL bliver bekendt med forhold, som parten mener, er i strid med Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse med henblik på at søge sagen løst. I relation til henvendelser vedrørende bestemmelser om arbejdsmiljø arbejds organisering kan KL og Forhandlingsfællesskabet vælge at foreslå partsrådgivning. Udgangspunktet for de centrale parter ageren er dog, at der i så høj grad som muligt har været forsøgt at opnå enighed lokalt om sagen, og at der har været en grundig drøftelse mellem de lokale parter forinden. Kan sagen ikke løses af Forhandlingsfællesskabet og KL, skal indbringelse af en sag om brud på MED-rammeaftalen ske i overensstemmelse med § 22.

KL og Forhandlingsfællesskabet er samtidig enige om fortsat at informere om den lokale udfyldelse af § 3, stk. 3, fx i form af udarbejdelse af en tjekliste til bilag 9 og 10 til MED-rammeaftalen samt en forenkling af bilag 9 og 10.

Endvidere yder KL og Forhandlingsfællesskabet partsrådgivning om § 3, stk. 3 efter anmodning fra de lokale parter i forbindelse med indgåelse eller genforhandling af en lokal MED-aftale. Partsrådgivningen finansieres inden for rammerne af den ved O.13 aftalte fælles partsrådgivning.

Parterne forudsætter, at ovenstående hermed opfylder lovens forudsætninger for parternes håndhævelse.

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse, § 22 og bilag 9 og 10 til MED-rammeaftalen, tilrettes på baggrund af ovenstående.

Fokus på den danske model i kommunerne

Parterne er enige om i perioden at iværksætte og gennemføre et projekt med titlen ”Fokus på den danske model i kommunerne”.

Parterne er enige om, at den danske model er afgørende for varetagelse og udvikling af kerneopgaverne og den kommunale sektor. Den danske models styrke er, at ledelse og medarbejdere i fællesskab kan drive udviklingen og skabe rammer for fornyelsen. Dialogen og samarbejdet er både væsentlig og nødvendig, og det er derfor vigtigt, at det sker på en konstruktiv og hensigtsmæssig måde.

Parterne er enige om, at det er vigtigt med en fælles anerkendelse og opbakning til den danske model. Parterne ønsker derfor med dette projekt at sætte fokus på værdien ved den danske model for herved at øge legitimiteten på såvel ledelsessiden som på medarbejdersiden. Parterne ønsker også at tilvejebringe grundlaget for - om muligt - en fælles vision for fremtidens MED-system og lokale partssystem (samarbejde mellem ledelse-TR) i kommunerne.

Den lokale dialog og samarbejdet i kommunerne går på to ben.

MED-systemet danner rammen om dialog og samarbejde om alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det lokale partssystem varetager en række vigtige funktioner og opgaver på arbejdspladsen og i forhold til de ansatte.

Omstilling og forandringer er et grundvilkår. Et velfungerende lokalt MED- og partssystem er helt centralt i såvel den danske model som for kommunernes muligheder for at modernisere og udvikle kerneopgaven bedst muligt til gavn for borgerne. Med et velfungerende samarbejde kan ledelsen og medarbejderne sammen løfte opgaverne med høj kvalitet, effektivitet, trivsel og arbejdsglæde.

Et andet grundvilkår er TR's forskelligartede roller og opgaver, herunder varetagelse af disse på geografisk adskilte arbejdspladser (talsmand, overenskomstbærer, kontrollant, forhandler, samarbejdspartner, individuel rådgiver, koordinator, forandringsagent m.v.), der spiller op ad det lokale ledelsesrum. Samspillet mellem ledelse og tillidsrepræsentanten, fælles ejerskab til de indgåede aftaler og respekt om hinandens roller, rammevilkår og legitimitet som parter i det lokale aftalesystem er ligeledes væsentlige forudsætninger.

Formål

Formålet med projektet er, at:

- skabe fælles billeder hos de centrale parter af, hvordan samarbejdet og dialogen mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanter fungerer og skal fungere i fremtiden i kommunerne, herunder hvilke rammer der styrker henholdsvis hæmmer det gode samarbejde
- drøfte visionen for fremtidens MED-system og lokale partssystem (TR-leder)

- drøfte eventuelle centrale ”her og nu initiativer”, der kan understøtte den lokale dialog og samarbejde fx i form af inspiration og formidling af eksempler på god samarbejdspraksis.

Metode

Parterne ønsker med dette projekt at få et fælles billede af, hvordan ledelsen og medarbejderne oplever MED-systemet og det lokale partssystem i et udviklingsperspektiv. Projektet skal derfor tage afsæt i udvalgte MED-udvalgs/ledelser og tillidsrepræsentanters erfaringer og forventninger til strukturer, roller og kompetencer. Dette skal ske ved en række kommunebesøg.

Herudover kan projektet inddrage erfaringer fra det øvrige danske eller europæiske arbejdsmarked.

I relation til MED-systemet iværksættes også en række lokale forsøg. Forsøgene skal udvikle og afprøve metoder og fremgangsmåder, der øger værdien af MED-samarbejdet for de lokale parter. Hovedudvalgene kan ansøge om, at hele eller dele af kommunens MED-system deltager i forsøg, ligesom de centrale parter kan anmode hovedudvalgene om, at hele eller dele af kommunens MED-system deltager.

Følgende elementer kan fx indgå i forsøgsprojekterne:

- Fokus på MED-udvalgenes roller i strategiske processer.
- MED's bidrag til at understøtte den kommunale opgaveløsning til gavn for borgerne.
- Kompetenceudvikling af MED-udvalg.
- Mulighed for fritagelse af MED-udvalgene for alle obligatoriske opgaver på nær de EU-implementerede vedr. stress og vold/mobning/chikane (§ 8, stk. 3 og bilag 2 og 3).
- De lokale parter gives mulighed for at finde andre måder at samarbejde på end det, der er forudsat i MED-rammeaftalen eller i den lokale MED-aftale.
- De formelle rammer for samarbejdet i MED-systemet.
- Kommunikation mellem MED-udvalg(ene) og øvrige medarbejdere/ledere.

Projektet kan medfinansiere lokale forsøg fx ved at yde midler til procesbistand, evaluering m.v.

Afreportering

Efter kommunebesøgene samles erfaringerne i en delrapport. Denne danner grundlag for parternes drøftelse og udvælgelse af MED-forsøg, ligesom den indgår i det samlede grundlag for parternes drøftelse af eventuelle her og nu initiativer og af visionen for fremtidens MED-system og det lokale partssystem (leder-TR) i kommunerne.

Den indsamlede viden fra kommunebesøgene og forsøgsprojekterne samles til sidst i en fælles rapport, og projektet afsluttes med en camp for parterne og eventuelle eksterne gæster.

Organisering

Projektet forankres i en styregruppe (FS-KL). Styregruppens opgave er bl.a., at:

- Drøfte rammesætningen for kommunebesøg m.v.
- Deltage i kommunebesøg m.v.

- Vælge forsøgsprojekter, herunder træffe beslutning om evt. medfinansiering.
- Drøfte eventuelle her og nu initiativer.
- Drøfte fremtidens vision for MED-system og det lokale partssystem(leder-TR).
- Beslutte evt. anvendelse af eksterne ressourcer i projektet, fx i form af en facilitator.

Styregruppen består af Forhandlingsfællesskabets FS og repræsentanter fra KL's chefkreds m.fl.

Projektledelsen bistår styregruppen i forhold til planlægning og udførelse af projektet og er i den forbindelse ansvarlig for den løbende sekretariatsbetjening af styregruppen.

Tidsplan

Projektet iværksættes sommeren 2015 og forventes afsluttet sommeren 2017.

Finansiering

Det forudsættes, at der afsættes 2 mio. kr. til gennemførelse af projektet. Der kan være behov for yderligere midler.

Gennemskuelig regnskabspraksis vedr. AKUT

Med henblik på at sikre en mere gennemskuelig regnskabspraksis og administration, er parterne enige om følgende:

- Den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe (AKUT-tilsynet) indhenter ekspertbistand med henblik på at sikre, at der i de faglige organisationers regnskaber er afgivet revisorerklæring med høj grad af sikkerhed. Midlerne hertil afholdes af AKUT-fonden.
- Der iværksættes et projekt, der har til formål, at:
 - Udarbejde en arbejdsgangbeskrivelse i relation til administrationsprocessen (fra aftale om AKUT-midler til AKUT-tilsynets regnskab for anvendte AKUT-midler). Der skitseres evt. uhensigtsmæssigheder i arbejdsgangen og angives forskellige forslag til løsninger.
 - Der udarbejdes en opdateret oversigt over de institutioner og virksomheder, der er forpligtet til at indbetale bidrag til AKUT-fonden samt - om muligt - en metode til løbende ajourføring af oversigten.

Der afsættes 0,3 mio. kr. til projektet, som finansieres af AUA-midler.

Arbejdspladsrettet indsats om psykisk arbejdsmiljø

1. Et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for produktivitet og kvalitet i den kommunale sektor og for, at ledere og medarbejdere føler fælles ansvar for at finde løsninger på hverdagens opgaver og problemer. Et godt psykisk arbejdsmiljø er en vigtig brik til, at kommunernes ledere og medarbejdere kan løse kerneopgaven optimalt til gavn for borgerne.

Et godt psykisk arbejdsmiljø bliver skabt på arbejdspladserne i et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere og medarbejdere imellem. En lokal dialog er derfor et vigtigt element, hvis der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. At skabe og opretholde et godt psykisk arbejdsmiljø kræver således, at alle tager ansvar og bidrager. Det gælder såvel ledelse og medarbejdere i hverdagen på arbejdspladsen, som i samarbejdet i MED-systemet/arbejdsmiljøorganisationen.

De kommunale arbejdspladser arbejder allerede målrettet og konstruktivt for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. For at understøtte de kommunale arbejdspladsers fortsatte arbejde med et godt psykisk arbejdsmiljø iværksætter parterne derfor i perioden følgende initiativer:

- Rejsehold
- Formidlingsindsats om psykisk arbejdsmiljø.

2. Rejsehold

Som et centralt element vil parterne etablere et rejsehold, der kan understøtte arbejdspladser/kommuner i at håndtere problemstillinger i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Det er lokale leder- og medarbejderrepræsentanter, som i enighed kan anmode om bistand fra rejseholdet. Rejseholdet står ligeledes til rådighed for arbejdsmiljøorganisationen/MED-udvalg på alle niveauer.

Rejseholdets besøg vil naturligt kunne tilrettelægges og udføres i samarbejde med kommunens arbejdsmiljøkonsulenter, MED-udvalget el.lign., således at der kan ske den nødvendige tilpasning til de konkrete forhold i den enkelte kommune eller på den enkelte arbejdsplads.

Rejseholdet skal have solid faglig kompetence i forhold til rådgivning om psykisk arbejdsmiljø kombineret med praktisk erfaring fra arbejdspladsforløb. Rejseholdet skal supplere og øge arbejdspladsernes viden og indsats i arbejdet med at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø. Rejseholdet skal have kendskab til det kommunale arbejdsmarked og de forskellige perspektiver om psykisk arbejdsmiljø, der kan anlægges fra henholdsvis arbejdsgiverside og arbejdstagerside. Rejseholdet skal kunne rådgive i forhold til problemstillinger inden for de forskellige kommunale serviceområder.

Rejseholdets aktiviteter kan fx være, at:

- Rådgive og understøtte arbejdet med at komme fra kortlægning til handling i arbejdsmiljøarbejdet i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

- Inspirere til en dialogbaseret indsats i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.
- Støtte til at arbejde med konkrete elementer i det psykiske arbejdsmiljø, der understøtter varetagelsen af kerneopgaven og samarbejdet på arbejdspladsen.
- Formidle processer, inspirationsmateriale fra fx BAR, Arbejdsmiljørådet, Arbejdstilsynet, ny forskning m.v., der kan understøtte den lokale indsats og konkret henvisning/introduktion til relevant litteratur/værktøjer.
- Rådgive, hvis man lokalt på arbejdspladsen er ”gået i stå” i forhold til at komme videre med konkrete udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.
- Rådgive i forhold til implementering af forebyggende indsatser om mulige arbejdspladsrettede tiltag.
- Rådgive i forhold til at reducere sygefravær som følge af påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø.
- Medvirke til at udbrede gode erfaringer på tværs af kommunale arbejdspladser med konkrete eksempler på indsatser i forhold til at styrke det psykiske arbejdsmiljø.
- Afholde workshop/temadage om psykisk arbejdsmiljø i forhold til fx trivsel, faglighed, social kapital, forandringsprocesser, kvalitet, mindre bureaukrati og dermed mere tid til kerneopgaverne.

Rejseholdet yder ikke bistand til håndtering af konkrete personsager, men den lokale støtte kan medvirke til at understøtte generelle forebyggende initiativer i forhold hertil.

Parterne overtager med denne indsats ikke nogen forpligtigelser i forhold til arbejdsmiljøloven.

Der afsættes en pulje på x mio. kr. til et rejsehold. Puljen er et supplement til den lokale indsats, som allerede finder sted.

3. Formidling

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om at iværksætte en formidlingsindsats om et godt psykisk arbejdsmiljø og gevinsterne herved, fx lavere sygefravær, højere trivsel, højere produktivitet og større omstillingsevne.

Målgruppen for formidlingsindsatsen er ledere og medarbejdere på de kommunale arbejdspladser.

Parterne vil løbende have fokus på at formidle erfaring og viden, der findes på området og indsamles undervejs, herunder om effekter af et godt psykisk arbejdsmiljø på opgavevaretagelsen.

Styregruppen træffer beslutning om, hvilke initiativer der iværksættes som led i formidlingsindsatsen. Et væsentligt fokus vil være formidling af erfaringer og gode eksempler fra kommunernes arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

Formidlingsindsatsen indledes med 1-2 konferencer, hvor fx chefer eller politikere fra KL og Forhandlingsfællesskabet deltager.

Der afsættes x mio. kr. til denne formidlingsindsats.

4. Organisering

Indsatsen i perioden organiseres ved en styregruppe, med repræsentation fra KL og Forhandlingsfællesskabet. Styregruppen udarbejder en nærmere beskrivelse for rejsesholdets aktiviteter, principper for rekvirering af rejsesholdet, rejsesholdets kompetencer m.v.

Grundlag for arbejdet

Der er i det allerede eksisterende partssamarbejde i relation til psykisk arbejdsmiljø (fx i regi af BAR, Arbejdsmiljørådet og AUA) udarbejdet mange nyttige og handlingsorienterede inspirations- og vejledningsmaterialer om psykisk arbejdsmiljø til arbejdspladserne. Det er vigtigt, at arbejdet med et godt psykisk arbejdsmiljø fortsat bygger på anerkendt viden og evidens om psykisk arbejdsmiljø, og at man i det partssamarbejde, der etableres her ved O.15, bygger videre på de materialer, som parterne allerede har udarbejdet i fællesskab.

Afklaring og forberedelse

Som grundlag for iværksættelse af initiativerne i partssamarbejdet gennemfører parterne en fælles afklarings- og forberedelsesfase med dialog med repræsentanter fra de kommunale arbejdspladser, eksperter og aktører inden for arbejdsmiljøområdet. Hensigten er at få initiativerne målrettet behovene på de kommunale arbejdspladser.

Afklaringsfasen tilstræbes afsluttet senest ultimo 2015.

Styregruppen vil løbende drøfte resultaterne og effekterne af indsatsen med henblik på at kunne foretage tilpasninger i fornødent omfang.

5. Finansiering

Til finansiering af initiativerne afsættes 25 mio. kr. i perioden 2015-2018.

Kommunerne indbetaler et bidrag pr. præsteret arbejdstime som følger:

Pr. 1. juli 2015 xx øre pr. ATP-pligtig arbejdstime

Pr. 1. juli 2016 xx øre pr. ATP-pligtig arbejdstime

Pr. 1. juli 2017 xx øre pr. ATP-pligtig arbejdstime

Optrækningen sker sammen med optrækningen af AKUT-bidrag.

Partssamarbejde om det inkluderende arbejdsmarked

Parterne er enige om, at det er væsentligt at tage socialt og arbejdsmarkedspolitisk ansvar. Det er væsentligt at bidrage til, at alle får en plads på arbejdsmarkedet.

Kommunerne tager i dag allerede et stort ansvar for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i tilbud. Det er vigtigt, at også andre dele af arbejdsmarkedet tager et større socialt ansvar.

Parterne er enige om i perioden at arbejde for at fremme fælles forståelse for og opbakning fra ledere og medarbejdere til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige på de kommunale arbejdspladser, således at ledige og personer med nedsat arbejdsevne hjælpes videre i deres arbejdsliv.

Der er på den baggrund enighed om:

1. Der etableres et dialogforum mellem parterne om det inkluderende arbejdsmarked
Hensigten med dette dialogforum er at fremme en god dialog mellem parterne, at fremme erfaringsudveksling kommunerne imellem og på konstruktiv vis tage hånd om evt. usikkerhed og tvivl, der måtte opstå i tilknytning til arbejdet med det inkluderende arbejdsmarked.

Dialogforum skal bidrage til en fælles forståelse og opbakning fra ledere og medarbejdere til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige på de kommunale arbejdspladser.

Dialogforum kan beslutte at igangsætte målrettede aktiviteter, fx udarbejdelse af inspirationsmaterialer, afholdelse af konferencer, gennemførelser af undersøgelser og besøg på kommunale arbejdspladser.

2. I regi af dialogforum gennemføres følgende indsatser i O.15-perioden:

- Gennemførelse af en kvalitativ undersøgelse af, hvilke indsatser og rammer der skal til for at sikre fælles forståelse og opbakning fra ledere og medarbejdere til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige på de kommunale arbejdspladser. Undersøgelsen skal inddrage både eksempler på arbejdspladser, der allerede tager et stort ansvar på området, og arbejdspladser, der forventes at skulle tage et større ansvar fremover. Undersøgelsen gennemføres med ekstern bistand.
- Dialogforum fastlægger en formidlingsindsats på baggrund af erfaringerne fra den kvalitative undersøgelse og med udgangspunkt i gode eksempler fra kommunerne.
- Der gennemføres en evaluering af fleksjobordningen. Undersøgelsen indeholder dels en kvantitativ del, hvor der ses på udviklingen i antal fleksjob, timetal og intensitetsgrad, anvendelse af fastholdelsesfleksjob og aftalebaserede job på særlige vilkår, dels en kvalitativ del, hvor der ses på, hvordan integrationen af fleksjobansatte bedst sker, og hvilke særlige opmærksomhedspunkter der er behov for.

- Der gennemføres en formidlingsindsats baseret på eksempler fra arbejdspladser/kommuner for at inspirere til anvendelse af jobrotationsordningen. Det kan fx ske ved udarbejdelse af materialer, afholdelse af konferencer el. lign.

3. Finansiering

Aktiviteterne i Dialogforum, herunder ovenstående indsatser finansieres af AUA inden for en ramme på 3 mio. kr.

4. Politisk dialog om det inkluderende arbejdsmarked

I henhold til § 3 i Aftalen om Udviklingsmæssige Aktiviteter drøfter KL's Løn- og Personaleudvalg og Forhandlingsfællesskabets Forhandlingsudvalg i perioden det inkluderende arbejdsmarked. Drøftelsen tager bl.a. udgangspunkt i den kvalitative undersøgelse af, hvilke indsatser og rammer der skal til for at sikre fælles forståelse og opbakning fra ledere og medarbejdere til gode forløb for personer med nedsat arbejdsevne og ledige på de kommunale arbejdspladser.

Aftale om fleksjob

Kapitel 4 a Ny fleksjobordning

§ 12 a Anvendelsesområde:

Stk. 1

Dette kapitel finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob den 1. juni 2015 eller senere. Fleksjobansatte er personer, der er visiteret til fleksjob af deres bopælskommune.

§ 12 b Løn- og ansættelsesvilkår m.v.

Stk. 1

Ansatte i fleksjob er omfattet af løn- og ansættelsesvilkår i henhold til den relevante overenskomst.

Stk. 2

Ansatte i fleksjob er omfattet af centralt og lokalt aftalt kvalifikationsløn, funktionsløn eller resultatløns, herunder lokalt aftalte forhåndsaftaler. Der kan lokalt aftales tillæg efter reglerne om lokal løndannelse. I overenskomster, hvor grundlønnen aftales lokalt, indgås aftale herom efter overenskomstens regler. Lønnen/tillæggene indgår i beregningen efter stk. 3.

Stk. 3

Lønnen beregnes efter brøken: Beskæftigelsesgrad/timetal* månedslønnen i henhold til den relevante overenskomst (fuld tid)*arbejdsintensitet.

Bemærkning:

Jobcentret fastlægger den fleksjobansattes arbejdsintensitet. Arbejdsintensiteten er udtryk for den ansattes arbejdsevne. Der opfordres til, at arbejdsgiver i videst muligt omfang ansætter den fleksjobansatte med det timetal, pågældende er visiteret til. Arbejdsgiveren skal endvidere i forbindelse med indgåelse af en aftale om ansættelse i fleksjob oplyse jobcenteret om, hvad lønnen på fuld tid og med fuld arbejdsintensitet udgør i den pågældende stilling. Hvis der sker ændringer i, hvad lønnen på fuld tid udgør, skal arbejdsgiveren oplyse dette til jobcenteret.

Stk. 4

Arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg ydes efter overenskomsten eller lokale aftaler herom. Disse tillæg indgår i beregningen af løn efter stk. 3. Der kan dog mellem arbejdsgiveren og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation aftales, at alle eller visse arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg ikke indgår i beregningen af løn efter stk. 3.

§ 12 c Pension:

Stk. 1

Den fleksjobansatte får pensionsbidrag efter reglerne i den relevante overenskomst. Pensionsbidraget beregnes på grundlag af den i § 12b, stk. 3 beregnede løn. Pensionsbidraget indbetales til den pensionskasse, der fremgår af overenskomsten.

Stk. 2

Hvis ansættelsen i fleksjob indebærer, at pågældende skal overføres til en ny pensionsordning, og overførslen indebærer, at den ansatte ikke kan opnå risikodækning på normale vilkår, kan

personen i forbindelse med ansættelsen i fleksjobbet aftale med ansættelsesmyndigheden, at pensionsbidrag indbetales til den arbejdsmarkedspensionsordning, der sidst er indbetalt til. Pensionsbidraget indbetales med frigørende virkning til den hidtidige arbejdsmarkedspensionsordning. Videreførelsen sker på de vilkår, pensionsinstituttet har fastsat.

Pensionsbidrag, der indbetales til den hidtidige arbejdsmarkedspensionsordning, udgør det beløb, der følger af det overenskomstforhold, aftale eller lignende, der gælder for ansættelsen i fleksjobbet, jf. stk. 1.

Stk. 3

Personer ansat i fleksjob i perioden 1. januar 2013 til og med 31. marts 2014 kan anmode deres arbejdsgiver om, at få pensionsbidrag indbetalt til deres tidligere arbejdsmarkedspensionsordning efter stk. 2. Overførsel af tidligere indbetalt pensionsbidrag fra den overenskomstmæssige pensionskasse kan kun ske, hvis arbejdsgiveren accepterer dette.

§ 12 d Tjenestemænd:

Stk. 1

Fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd og reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, der overgår til et fleksjob sker efter § 12 b.

Stk. 2

En tjenestemand i et fleksjob optjener pensionsalder, svarende til det antal timer den pågældende arbejder i fleksjobbet.

Stk. 3

En tjenestemand, der går ned i løntrin, optjener pensionsalder efter det antal timer den pågældende arbejder og får sin tjenestemandspension beregnet på baggrund af det tidligere løntrin.

Bemærkning:

For tjenstemandsansatte lærere i den lukkede gruppe oplyser Moderniseringsstyrelsen, at ansættelseskommunen indbetaler et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling, jf. § 5, stk. 2 i tjenestemandspensionsloven. Betingelsen om indbetaling af dækningsbidraget gælder også for reglementsansatte.

§ 12 e Fagretlig behandling

Stk. 1

Fortolkning eller brud på løn- og ansættelsesvilkår fastlagt i de enkelte overenskomster samt tvister om arbejdsvevnen i fleksjobbet kan rejses efter bestemmelser herom i hovedaftaler.

§ 12 f Inddragelse af tillidsrepræsentanten

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser holdes bedst muligt orienteret inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, jf. § 11, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Tillidsrepræsentanten skal desuden have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som den pågældende repræsenterer, jf. § 11, stk. 4

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelser og § 2, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Bemærkning:

Den fleksjobansatte skal give samtykke til, at fortrolige oplysninger i tilknytning til ansættelsen i fleksjob videregives til den (lokale)repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation.

§ 12 g Evaluering af ansættelsen:

Stk. 1

Hvis de lokale parter er enige om, at der er grundlag for en ændret vurdering af den pågældendes arbejdsevne, udfærdiges et referat af evalueringen med henblik på en eventuel revurdering af arbejdsevnen.

Bemærkning:

Referatet af evalueringen sendes til kommunens jobcenter, der jf. lovgivningen skal sikre, at den ansatte udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet.

§ 12 h Ophævelse af Protokollat

Stk. 1

Protokollat til Rammeaftalen om det sociale kapitel om pensionsforhold for fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 eller senere bortfalder den 1. juni 2015.

Protokollat til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

I de situationer, hvor vikarer fra et vikarbureau er omfattet af vikarlovens regler om ligebehandling, er der enighed om følgende:

På anmodning fra en i kommunen ansat tillidsrepræsentant skal kommunen informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutyper kommunen har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører i kommunen.

Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke kommunale overenskomster, lokalaftaler og kutyper, vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan sagen rejses i henhold til den relevante hovedaftale. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke kommunen i at anvende de pågældende vikarer.

Det er alene vikarbureauet, der er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Kommunen har ingen pligt til at give ovenstående oplysninger, når vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på det danske område, jf. vikarlovens § 3, stk. 5, og denne gælder for vikarerne under udsendelse til kommunen.

Bilag 10:

Fordeling af 20 mio. kr. til uddannelsesløft

	Antal fuldtidsbeskæftigede	Relativ andel i %	Relativ andel af 20 mio.kr.
FOA - Fag og Arbejde	39.917,9	74,1%	14.822.851
HK-KOMMUNAL	1.453,1	2,7%	539.596
Fagligt Fælles Forbund - 3F	10.683,3	19,8%	3.967.083
Socialpædagogernes Landsforbund	1.107,8	2,1%	411.348
Serviceforbundet	32,8	0,1%	12.163
Teknisk Landsforbund	1,5	0,0%	557
BUPL - Forb. for pædagoger og klubfolk	663,6	1,2%	246.404
I alt KL	53.860,0	100,0%	20.000.000

Rammeaftale om åremålsansættelse

Der foretages følgende ændringer i § 6:

§ 6 Fratrædelsesbeløb m.v.

Stk. 1

Ved åremålets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- a) ved ansøgt afsked
- b) når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 2
- c) når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen
- d) når der sker genansættelse på åremålsvilkår i samme stilling eller
- e) når der sker varig ansættelse i en anden tjenestemandsstilling, der er aflønnet på et lønniveau svarende til 2 løntrin under åremålsstillingen.

Eksempel ad litra e):

Hvis en åremålsansat aflønnet på løntrin 53 overgår til varig ansættelse i en stilling, som aflønnes på løntrin 51, udbetales der i henhold til bestemmelsen ikke fratrædelsesbeløb.

Stk. 6

Det i stk. 5 d) nævnte gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere.

Bemærkning:

Ved uansøgt afsked gælder særregler efter § 7.

Projekt om betydningen af den gennemsnitligt stigende tilbagetrækningsalder

Der er igennem en årrække gennemført forskellige tiltag med henblik på at få seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet. Samfundsmæssigt er ønsket om en senere tilbagetrækningsalder begrundet i den demografiske udvikling, der bl.a. medfører mangel på arbejdskraft og en længere levetid. Parterne har ved flere overenskomstfornyelser med seniorpolitiske initiativer forsøgt at gøre det mere attraktivt for seniorerne at blive længere på arbejdsmarkedet. Samtidig er der politisk vedtaget først en velfærdsaftale i 2006 og siden en tilbagetrækningsreform i 2011. Det ses derfor nu, at tilbagetrækningsalderen gennemsnitligt på det kommunale arbejdsmarked er stigende.

Den stigende tilbagetrækningsalder har betydning både for den enkelte medarbejder, der skal kunne holde til at være længere på arbejdsmarkedet, og for arbejdspladserne, der får en højere andel af seniorer blandt medarbejderne.

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at parterne i perioden vil undersøge, hvordan ændringer i tilbagetrækningsalderen påvirker den enkelte medarbejder og arbejdspladserne, herunder hvilke særlige udfordringer eller muligheder det ændrede tilbagetrækningsmønster giver.

Formålet med projektet er at tilvejebringe fælles viden til gavn for såvel parterne som kommunerne samt seniorerne, om hvad den stigende tilbagetrækningsalder betyder for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen. Undersøgelsen har karakter af et feltstudie, hvor parterne bliver klogere på, hvilke udfordringer og muligheder den enkelte og arbejdspladsen oplever, som følge af den senere tilbagetrækning, herunder hvordan kommunerne kan arbejde med seniorpolitiske redskaber i bestræbelserne på at fastholde seniorerne. Efterfølgende formidles erfaringerne fra projektet.

I projektet skal følgende undersøges:

- Er der forskel på udviklingen i medarbejdernes tilbagetrækningsadfærd mellem sektorer, medarbejdergrupper, kommuner, arbejdspladser?
- Hvad har haft betydning for de medarbejdere, der er blevet længere på arbejdsmarkedet, herunder fx helbred, seniorpolitiske redskaber, arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, ledelse, privatøkonomi (efterløn/pension/delpension)?
- Hvad har haft betydning for de medarbejdere, der vælger at trække sig tilbage tidligere end tilbagetrækningsreformen forudsætter?
- Hvilke udfordringer/muligheder har det for de arbejdspladser, der oplever en større andel af seniorer, herunder fx ændret arbejdstilrettelæggelse, evt. mere stabil arbejdskraft, særlige hensyn, betydning for yngre medarbejdere og for ledelsen?
- I hvilket omfang oplever medarbejdere og ledelse, at behovet for seniorpolitiske redskaber har ændret sig som følge af en stigende tilbagetrækningsalder?

Der afsættes 1,2 mio. kr. til projektet, der finansieres af AUA-midler.

Fuldtid

Parterne er enige om en større formidlingsindsats med henblik på at understøtte kommunernes muligheder for at øge andelen af fuldtidsansatte

Parterne er enige om, at der er en samfundsmæssig og en ligestillingspolitisk interesse i at øge andelen af fuldtidsansatte i kommunerne. Herudover er der en række personaleøkonomiske gevinster ved at øge andelen af fuldtidsansatte, ligesom den enkelte medarbejder også opnår en række fordele ved at gå op i tid.

Parterne kan konstatere, at der i kommunerne er en høj andel af deltidsbeskæftigelse, og at der på arbejdspladser blandt ledere og medarbejdere kan være en række udfordringer i relation til at øge andelen af fuldtidsbeskæftigelse bl.a. som følge af indholdet i jobbet og hensynet til servicen til borgerne.

KL og de faglige organisationer har siden 2008 haft fokus på mulige veje til mere fuldtid og har gennemført en række projekter og analyser på udvalgte områder.

Parterne er enige om fortsat at sætte fokus herpå og er enige om at gennemføre en formidlingsindsats med fokus på gode eksempler på, hvordan fx ændret arbejdstilrettelæggelse, ændret organisering af opgaver, faglig udvikling og kombinationsstillinger har ført til flere sammenhængende fuldtidsstillinger.

Formidlingsindsatsen målrettes de forskellige serviceområder i kommunerne.

Erfaringer fra allerede gennemførte partsprojekter kan indgå i formidlingsindsatsen.

Formidlingsindsatsen kan fx ske ved udarbejdelse af materialer, afholdelse af konferencer eller lignende. Indsatsen finansieres via AUA. Der afsættes 2 mio. kr. til projektet.

Tilpasning af overenskomstens opsigelsesbestemmelser til lov om offentlig digital post

Parterne er enige om, at overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser tilpasses Lov om Offentlig Digital Post.

Udgangspunktet er, at organisationens digitale postkasse, jf. Lov om Offentlig Digital Post (cvr nr.), anvendes. Det kan dog med den enkelte organisation aftales, at der i stedet anvendes sikker e-mail i en overgangsperiode, hvis særlige forhold gør sig gældende. Særlige forhold kan fx være et stort antal årlige underretninger om opsigelse.

I den anledning ændres opsigelsesbestemmelsen/ opsigelsesbestemmelserne, således at organisationerne også fremover, i den underretning de modtager fra ansættelsesmyndigheden, let kan identificere ansatte, herunder elever, der modtager påtænkt uansøgt opsigelse.

Da den ansatte ikke fremover modtager en kopi af opsigelsen, orienteres den ansatte om, at meddelelsen om afsked kan videresendes til organisationen, såfremt denne ønskes inddraget i sagen.

Parterne er enige om, at kommunerne derved ikke pålægges flere forpligtelser end dem, de har i dag.

Parterne er enige om, at opsigelsesbestemmelsen/ opsigelsesbestemmelserne forhandles med afsæt i følgende tekst afhængig af, om der i opsigelsesbestemmelserne er forudgående organisationshøring eller ej:

Opsigelsesbestemmelse uden organisationshøring

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Navn, [CVR-nummer eller sikker e-mail] på organisationen.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Opsigelsesbestemmelse med organisationsbering

Stk. 2

I henhold til Forvaltningsloven fremsendes meddelelse til den ansatte om påtænkt uansøgt afsked. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddrages i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Organisationen underrettes skriftligt om påtænkt uansøgt afskedigelse. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Navn, [CVR-nummer eller sikker e-mail] på organisationen.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 5

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 6

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 5, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Digitalisering

Parterne er enige om, at der i perioden etableres et projekt om digitalisering.

Formålet er at undersøge, på hvilke områder og hvordan arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter, effektivt kan samarbejde gennem øget digitalisering, hvor det er relevant.

Baggrunden er, at der i en række aftaler er forudsat arbejdsgange mm., hvor arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter, skal udveksle informationer mm.

Projektet bygger bl.a. på den viden, som parterne har fået i forbindelse med de forudgående drøftelser om digitalisering i relation til overenskomsternes afskedigelsesbestemmelser i medfør af lov om offentlig digital post.

I projektet kortlægges omfanget af bestemmelser i aftaler, som forudsætter, at der udveksles informationer mellem arbejdsgiveren og den faglige organisation, herunder tillidsrepræsentanten. Projektet omfatter også den kommunikation, som sker i relation til kommunernes AKUT-refusion.

Projektet skal samtidig beskrive, hvordan udveksling af informationer kan ske nemt, billigt og hensigtsmæssigt for alle parter, idet der tages hensyn til behov på centralt plan og på lokalt plan, herunder mellem de lokale parter i en kommune. Det er i den forbindelse vigtigt, at udveksling af information sker på en måde, der spiller sammen med det fællesoffentlige format, som allerede eksisterer. Projektet skal med afsæt i de gængse standarder søge at beskrive en fælles standard for metadata, så udveksling af relevante informationer vil kunne ske på et fælles grundlag.

Projektet gennemføres i perioden, og der afsættes 0,5 mio. kr. finansieret af AUA-midler. Der kan i projektet fx gennemføres forsøg, der kan afdække muligheder for øget digitalisering. Evt. omkostninger til udvikling af soft- og hardware dækkes ikke af projektet.

Parterne drøfter efterfølgende, hvorledes der kan ske implementering af ovenstående.

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

Aftalens område

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde, som er ansat i KL's forhandlingsområde, på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning til § 1:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafik-selskaber, 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.

Lønstatistik

§ 2. Lønstatistik til lokale lønforhandlinger

Stk. 1

Til brug for de lokale lønforhandlinger foranlediger kommunen, at der som minimum fremlægges et lønstatistisk materiale, der er defineret i denne aftale. Materialet udarbejdes mindst én gang om året.

Bemærkning til § 2, stk. 1:

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) offentliggør månedligt lønstatistikker for de enkelte kommuner, som indeholder de oplysninger, der i henhold til denne aftale som minimum skal fremlægges.

Stk. 2

Det lønstatistiske materiale findes på KRL's hjemmeside: www.krl.dk og kan herfra enten printes eller overføres til regneark.

Bemærkning til § 2, stk. 2:

Den enkelte kommunes forpligtelse til at fremlægge lønstatistik opfyldes ved at kommunen leverer data til KRL, således at statistikken kan findes på KRL's hjemmeside. Hvis en lokal repræsentant for en organisation fremsætter anmodning herom, skal kommunen udlevere lønstatistikken digitalt eller i papirform.

I tilknytning til Lov nr. 513 af 26/05/2014 om Konsopdelt Lønstatistik bemærker parterne følgende:

Oplysning om kobling mellem fx lønklasser og registrering i statistikernes stillingskategorier fremgår af KRL's hjemmeside.

Den enkelte kommunes forpligtelse til at oplyse en lønmodtager tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger er opfyldt ved, at koblingen fremgår af KRL's hjemmeside.

§ 3. Lønstatistik på kommuneplan

Stk. 1

Statistikkerne udarbejdes for populationen af "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte og fleksjobbere".

Statistikkerne opgøres for kommunens personale samlet og for overenskomstområder, stillinger og klassificeringer. Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 3 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres. Foruden antal fuldtidsbeskæftigede skal angives antal personer pr. personalegruppe.

Til en lønforhandling skal kommunen fremlægge to statistikker;

1. en for kommunens personale samlet og
2. en for
 - a. det overenskomstområde eller
 - b. den stillingsgruppe eller
 - c. den klassificering,
som den konkrete forhandling omhandler.

Bemærkning til § 3, stk. 1:

Tilsvarende statistik for populationen "alle ansatte" kan findes på KRL's hjemmeside.

Tilsvarende statistik for populationen "ansatte begge år i samme stilling" kan findes på KRL's hjemmeside, men det er ikke obligatorisk for kommunen at fremlægge disse.

Stk. 2

Der skal fremlægges statistik for lønniveau og lønudvikling.

Statistik for lønniveau skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn fordelt på løndele (grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse, pension og overarbejde) og gennemsnitslønnen opgjort ved lønbegreberne nettoløn, bruttoløn og samlet løn.

Statistik for lønudvikling skal indeholde oplysninger om lønniveau i begge måneder samt stigning i procent. Lønudviklingen skal opgøres for lønbegreberne nettoløn, bruttoløn og for de enkelte løndele bortset fra overarbejde (dvs. grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension).

Lønstatistikkerne skal endvidere være opdelt på køn, og statistikken for lønniveau skal oplyse de kønsmæssige lønrelationer ved angivelse af kvinders løn i procent af mænds løn.

Bemærkning til § 3, stk. 2:

Nettoløn omfatter: Grundløn, centrale tillæg og lokale tillæg.

Bruttoløn omfatter: Grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension.

Samlet løn omfatter: Grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse, pension og overarbejde.

Tillæg omfatter: Funktionsløn (tillæg baseret på arbejds- og ansvarsområder), kvalifikationsløn (tillæg baseret på kvalifikationer og kompetencer), resultatløn, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.

Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension. Fra og med august 2008 omfatter pension endvidere et beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd. Pensionsbidraget for tjenestemænd beregnes på grundlag af det centralt aftalte pensionsbidrag for tilsvarende overenskomstansatte.

Stk. 3.

Hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i de lokale forhandlinger, skal en kopi af denne udleveres til forhandlingsmodparten.

§ 4. Lønstatistik på landsplan

Stk. 1.

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) opgør månedligt lønniveau og lønudvikling for de enkelte overenskomster, stillinger og klassificeringer, svarende til de kommuneorienterede opgørelser i henhold til denne aftale.

Stk. 2.

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) udarbejder mindst én gang om året landsdækkende kommuneorienterede lønstatistikker, bl.a. opdelt på køn.

Tvister, ikrafttræden og opsigelse

§ 5. Tvister

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister indgået mellem KL og KTO.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2015.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Inspirationsmateriale til lokale lønforhandlere vedr. ligestilling

Ligestillingsloven fastsætter, at offentlige myndigheder, herunder også kommunerne skal ”arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning” (Ligestillingslovens § 4). De centrale parter vil gerne understøtte dette arbejde med viden og værktøjer hertil. Parterne er derfor enige om udarbejdelse af et fælles inspirationsmateriale til de lokale lønforhandlere om ligestilling med henblik på, at styrke de lokale forhandlernes opmærksomhed på ligestillingsaspektet i den lokale løndannelse.

Ved OK-11 aftalte parterne et projekt, der skulle undersøge lønforskelle mellem mænd og kvinder i den lokale løndannelse indenfor samme personalegruppe. I projektet blev der gennemført en statistisk analyse af lønforskelle samt en kvalitativ analyse af de lokale forhandlernes erfaringer med forhandlinger om lokal løn og evt. lønforskelle mellem mænd og kvinder, og parterne var enige om at drøfte udarbejdelse af evt. inspirationsmateriale til kommunerne. Udarbejdelse af inspirationsmateriale blev dog sat i bero på grund af overenskomstforhandlinger i 2013.

Selvom lokale lønpolitikker og aftaler mv. i udgangspunktet er tænkt kønsneutralt, kan de på grund af såkaldte ”blinde vinkler” føre til utilsigtede kønsmæssige skævheder.

Formålet med inspirationsmaterialet er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle kan undgås. I forbindelse hermed kan fx indtænkes anvendelse af den lønstatistik, som udarbejdes, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.

Inspirationsmaterialet rettes mod de lokale forhandlere og mod såvel centrale som lokale niveauer i kommunerne.

I materialet indgår bl.a. viden og erfaringer fra OK-11 projektet om lønforskelle mellem mænd og kvinder i den lokale løndannelse samt projekterne mellem KL og HK henholdsvis FOA, hvor lønbestemmelserne i udvalgte overenskomster ligestillingsvurderes (kønsmainstreames). Projektet iværksættes i forlængelse af KL/FOA-projektet samt KL/HK-projektets første fase.

Der afsættes 0,5 mio. kr. til projektet, der finansieres af AUA-midler.

Sammenskrivning af generelle aftaler

Principper for sammenskrivning af de generelle aftaler

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at de generelle aftaler m.v. sammenskrives i overensstemmelse med følgende principper:

- De generelle aftaler, der ved O.15 opnås enighed om at ændre/indgå, forhandles af og indgås mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.
- De øvrige generelle aftaler indgået mellem KL-KTO og KL-SHK, som videreføres uændret ved O.15, vil i overenskomstperioden blive sammenskrevet med KL og Forhandlingsfællesskabet som part. Fra 1. april 2015 vil Forhandlingsfællesskabet indtræde som part i de generelle aftaler, der er indgået af Sundhedskartellet. Parterne er enige om, at der i sammenskrivningen ikke foretages ændringer i forhold til gældende retsstilling i indgåede generelle aftaler mellem henholdsvis KL og KTO og KL og Sundhedskartellet.

Det bemærkes, at der i forbindelse med Sundhedskartellet's forhandlinger af generelle aftaler ved O.05 var enighed om, at generelle aftaler fra før 2005 indgået mellem KL og KTO, som Sundhedskartellet ikke indgik fornyet aftale om, gælder for Sundhedskartellet.

Sammenskrivning af aftalerne

For så vidt angår de generelle aftaler, som ikke er enslydende på de to områder, er parterne enige om, at disse aftaler kan sammenskrives ved anvendelse af en teknisk løsning, jf. den mellem parterne udarbejdede oversigt af 16. februar 2015.

Parterne er enige om i forbindelse med sammenskrivning af aftalerne, at søge foretaget en redaktionel sammenskrivning af nedenstående aftaler til én samlet aftale, idet der ikke foretages ændringer i forhold til eksisterende retsstilling i aftalerne:

- Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal
- Rammeaftale om deltidsarbejde
- Aftale om konvertering af ulempetillæg
- Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Parterne er endvidere enige om, at Aftalerne om lønberegning/lønfradrag samt Aftalerne om ændring af den fælleskommunale aftale om lønberegning/lønfradrag opdateres redaktionelt i forbindelse med sammenskrivning af aftalerne. Parterne vil desuden se på mulighederne for en forenkling/justering af de beregningsprincipper, der er fastsat i aftalerne.

For så vidt angår sammenskrivning af Aftaler om fravær af familiemæssige årsager med tilhørende protokollat gælder, at for børn født/modtaget d. 1. april 2015 eller senere, har ansatte omfattet af aftalen indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet ret til forældreorlov i 6-7-6 uger tilsammen.

Områdebestemmelserne

Selvejende institutioner

Formuleringen af områdebestemmelserne fra KTO-aftalerne anvendes i de sammenskrevne aftaler, idet KL tilkendegiver, at der ikke er indholdsmæssig forskel på formuleringen i henholdsvis § 1, stk. 1, nr. 3 i KTO-aftalers områdebestemmelse vedrørende selvejende institutioner, som Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst med og § 1, stk. 1, nr. 2 i SHK-aftalers områdebestemmelse vedrørende selvejende institutioner, som Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst med. Måtte der være uenighed om forståelse af bestemmelsen, er det derfor en uenighed, der gælder såvel i dag, som efter en ændring.

Serviceaftalevirksomheder

For så vidt angår serviceaftalevirksomheder er parterne enige om, at når der i § 1, stk. 1, nr. 2, i KTO områdebestemmelsen henvises til, at virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst m.v. (også kaldet serviceaftalevirksomheder), er omfattet af de generelle aftaler, så er det en forudsætning, at den enkelte organisations overenskomst også omfatter serviceaftalevirksomheder. Det vil eksempelvis sige, at KTO's områdebestemmelse i de generelle aftaler ikke vil omfatte serviceaftalevirksomheder på Sundhedskartellets område, hvis overenskomsterne på Sundhedskartellets område ikke omfatter serviceaftalevirksomheder.

Parterne er enige om, at sammenskrivningen af KTO's og SHK's aftaler udgør en administrativ forenkling.

Projektskitse for udvikling af nyt fælles site til partsformidling

Beskrivelse

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om at udvikle et nyt site for partsformidling, som imødekommer brugernes og parternes ønsker og behov i forhold til bred formidling om udviklingen af de kommunale kerneopgaver og arbejdspladser, herunder formidling af udviklingsaktiviteter i regi af Fremfærd samt personalepolitiske emner.

Udviklingsprojektet vil bestå af tre spor:

- Definition af målgruppe, behov og indhold
- Udvikling af nyt site, grafisk identitet og funktionalitet
- Nedlukning og overførsel fra Personaleweb, Fremfærdssite og Kompetenceweb.

Formål

Parterne er enige om, at der gennemføres et projekt, som har til formål at udvikle et nyt fælles site for partsformidling som erstatning for det eksisterende Personaleweb, Fremfærdsite og Kompetenceweb.

Styring og organisering

KL og Forhandlingsfællesskabet nedsætter en styregruppe til den overordnede styring af projektet. Projektledelsen består af én projektleder fra hhv. KL og Forhandlingsfællesskabet.

Der etableres en projektgruppe, hvor lederen af fremfærdssekretariatet og redaktøren for Personaleweb indgår.

Tidsplan

Parternes nye fælles site lanceres senest 1. juli 2016.

Økonomi

Der afsættes 2 mio. kr. til udviklingsprojektet finansieret af AUA-midler jf. Bilag G-2 i AUA-aftalen.

§ 6 projekter – O.15 FF/KL

§ 6 projekter - O.15 FF/KL	
Projekttitel	Kr. (mio.)
MED og TR periodeprojekt	2,000
AKUT - gennemskuelig regnskabspraksis	0,300
MED-håndbog	0,600
Danmarkskortet over MED-aftaler	0,060
Dialogforum om det inkluderende arbejdsmarked m.fl.	3,000
Projekt vedr. fuldtidsbeskæftigelse qua arbejdstilrettelæggelse mv.	2,000
Seniorpolitik i lyset af tilbagetrækningsreformen	1,200
Digitaliseringsprojekt	0,500
Afbureaukratiseringsprojekt eller lignende, Fremfærd Bestyrelsen	5,000
Udvikling af formidlingsplatform (i.s.f. Personaleweb)	2,000
Vejledning til lokale lønforhandlere om ligestilling	0,500

Bilag 21:

Opgørelse af engangsmidler, som følge af nyt ATP-provenu i 2015

	1.4.2015 - 31.12.2015		1.4.2015 - 31.12.2015
Forhandlingsfællesskabet ialt			13.001.951
LO 1)		AC	
FOA		Jordbrugsakademikerne	9.612
FOA - Fag og Arbejde	5.282.474	Danmarks Jurist- og Økonomforbund 6)	176.019
FOA ialt	5.282.474	Forbundet Arkitekter Og Designere	32.854
OAO		Pharmadanmark	97
Blik- og Rørarbejderforbundet	2.191	Ingeniørforeningen i Danmark	76.054
Dansk EI-forbund	8.928	Dansk Magisterforening	155.094
Dansk Jernbaneforbund	6.739	Dansk Psykolog Forening	55.827
Serviceforbundet 2)	4.705	Tandlægeforeningen	7.086
HK-KOMMUNAL 3)	1.121.412	Den Danske Dyrlægeforening	1.339
Malerforbundet	2.109	Foreningen af Speciallæger	3.412
Faglært Fælles Forbund - 3F 4)	699.809	Yngre Læger	1.035
Dansk Metal	54.867	Gymnasieskolernes Lærerforening	1.806
Socialpædagogernes Landsforbund	703.377	Praktiserende Lægers Organisation	529
Teknisk Landsforbund	46.951	Den danske Landinspektørforening	6.696
Dansk Socialrådgiverforening	224.647	Forb. af kand. foren. fra Musikkonserv.	43.406
OAO ialt	2.875.735	De Offentlige Tandlæger	24.808
LO ialt	8.158.209	Foren. af levnedsmiddellæg. og kandidater	65
FTF		Bibliotekarforbundet	70.090
FTF-K		Dansk Kiropraktor Forening	65
Sofartens Ledere	5.011	AC ialt	665.895
BUPL - Forb. for pædagoger og klubfolk	1.594.895	Andre	
Danske Skov- og Landskabsingeniører	9.112	Dansk Formands Forening	3.550
Foreningen af Kommunale Chefer	16.168	Landsklubben for daktidsans. brandfolk	410
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening	1.814	Foreningen af Danske Lægestuderende	
Frederiksberg Kommunalforening	17.210	Dansk Journalistforbund	4.944
Halinspektørforeningen	8.586	Ledernes Hovedorganisation	7.025
LederForum	21.276	LU - Landsforen. af Ungdomsskoleledere	8.490
Lærernes Centralorganisation	1.781.797	Andre ialt	24.418
Det Offentlige Beredskabs Landsforbund	9.181		
Konstruktørforeningen	14.250	Ikke fordelte ialt	32.146
Gentofte Kommunalforening	17.188		
Dansk Musiker Forbund	12.269		
Maskeinstruktørens Forening	5.540		
FTF-K ialt	3.514.299		
SHK			
Farmakonomforeningen	21		
Dansk Sygeplejeråd	271.930		
Dansk Tandplejerforening	11.025		
Ergoterapeutforeningen	89.042		
Danske Fysioterapeuter	71.740		
Danske Biokemikere	41		
Jordemoderforeningen	28		
Kost- og Ernæringsforbundet	163.158		
SHK ialt	606.984		
FTF ialt	4.121.283		

Noter:

- 1) Incl. Dansk Socialrådgiverforening
- 2) Incl. Dansk Frisør- og Kosmetiker Forbund
- 3) Incl. HK-København og HK, Trafik og Jernbane
- 4) Incl. Forbundet Trel-Industri-Byg i Danmark
- 5) Incl. C3 Ledelse og Økonomi

Bilag 22:

**Omkostningsbilag for KL/Forhandlingsfællesskabets forlig 1.
april 2015 – 31. marts 2018**

<i>Stigning i procent</i>	1.4.15	1.10.15	1.1.16	1.4.16	1.10.16	1.1.17	1.10.17	I alt
Generelle lønstigninger	0,96	0,35	0,50		1,00	1,20	0,80	4,81
ATP-forhøjelse			0,02					0,02
Rejschold psykisk arbejdsmiljø	0,02		-0,02					0,00
Andre omkostninger	0,01			0,02				0,03
Skønnet udmøntning fra Reguleringsordningen		0,29			÷		0,32	0,61
Skønnet udmøntning fra Privatønsvæmet		0,00			0,00		0,00	0,00
Forbedringer, i alt	0,99	0,64	0,50	0,02	1,00	1,20	1,12	5,47

De samlede forbedringer på 5,47 %

fordeles således:

- Aftalte generelle lønstigninger	4,81 %
- ATP-forhøjelse	0,02 %
- Rejschold psykisk arbejdsmiljø*	0,00 %
- Andre omkostninger	0,03 %
- Skønnet provenu fra Reguleringsordningen og Privatønsvæmet	0,61 %
I alt	5,47 %

* Engangsomkostning på 0,02 % i 9 måneder

